



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO (CRUSAM)



VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON ESPECIALIDAD EN DOCENCIA
SUPERIOR

TRABAJO DE GRADO

**PERFIL DEL DOCENTE POLICIAL DENTRO DE LOS CENTROS DE
FORMACIÓN POLICIAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE PANAMÁ”**

**PRESENTADO POR:
JHOSELYN DEL C. BRYAN P.
8-774-1592**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, PARA OBTAR
POR LA MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON
ESPECIALIDAD EN DOCENCIA SUPERIOR

Panamá, República de Panamá

Diciembre, 2018

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL ACADÉMICO
EXAMINADOR DEL TRABAJO DE GRADO

El Tribunal Académico constituido para examinar el Trabajo de Grado “**PERFIL DEL DOCENTE POLICIAL DENTRO DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN POLICIAL DE LA POLICIA NACIONAL DE PANAMÁ**”

Presentado por el estudiante JHOSELYN DEL C. BRYAN P., con C.I.P. 8-774-1592

El Tribunal Académico examinador, considera que los requisitos establecidos en el Régimen de Evaluación de los Programas de Maestrías, han sido cumplidos en atención a los tres aspectos esenciales, los de orden metodológico, teórico y los aspectos relevantes en la contribución del conocimiento científico.

En consecuencia el tribunal, después de evaluar los criterios estatutarios, y el régimen

de evaluación procede a calificar con _____ la tesis presentada y sustentada durante todo el curso.

Dado en la ciudad de Panamá, a los ____ días del mes de _____ del 201__.

Dr. Jaime Anselmo Ruiz Dean
Presidente del Tribunal Académico

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación, primero que todo a Dios, Padre todo poderoso, por permitirme tener vida y salud y poder culminar una metas más.

A mis padres: Luis y Delmira, por bríndame su ayuda incondicional.

A mi Hija: Kaitlyn Yael, mi mayor tesoro por ser mi fuente de inspiración para superarme cada día más, por su comprensión y amor durante todo este tiempo.

A mis amigos y compañeros que me apoyaron y estuvieron junto a mí en esta aventura educativa que emprendimos juntos.

AGRADECIMIENTO

Primero que nada quiero agradecerle a mi Dios, por permitirme llegar hasta donde estoy, por darme la sabiduría necesaria para poder culminar una pequeña meta más en mi vida, y poder ser una mejor persona y escalar un peldaño más en mi vida profesional.

Agradecerles a mi familia por todo su apoyo incondicional y a mi hija: Kaitlyn Yael por ser mi fuente de inspiración para ser una mejor persona cada día.

Quiero agradecerle a la Universidad Nacional de Panamá, por abrirme las puertas y recibir los conocimientos necesarios para poder desarrollarnos como futuros docentes a nivel superior.

Quiero Agradecerle al Profesor: Jaime Ruiz, por todo sus consejos y asesoramiento en la confesión de este trabajo investigativo.

El desarrollo de esta tesis no la puedo catalogar como fácil, pero lo que sí puedo hacer, es afirmar que durante todo este tiempo pude disfrutar de cada momento, de cada investigación, de cada proceso que se realizó dentro de esta, y esto fue posible gracias al apoyo de mis compañeros y en especial a Nelson Moreno y a Maritza Knigth, a los cuales les agradezco, porque estuvieron presente para mí siempre que los necesite; principalmente, cuando me bloqueaba.

ÍNDICE GENERAL

	Paginas
Tribunal examinador y/o el tribunal de tesis	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice general	iv
Extracto	vii
Extract	viii
Introducción	1
Capítulo nº 1 generalidades de la Investigación	2
1.1.Antecedentes de la Investigación	2
1.2.Justificación de la Investigación	2
1.3.Importancia del problema	3
1.3.1. Convivencia	3
1.3.2. Relevancia	3
1.3.3. Implicaciones prácticas	4
1.3.4. Valor teórico	4
1.3.5. Utilidad metodológica	4
1.3.6. Alcance y límites del problema	4
1.3.7. Viabilidad de la investigación	4
1.4. El problema de la investigación	4
1.4.1. Formulación del problema	4
1.5.Planteamiento del problema	4
1.5.1. Enunciado del planteamiento del problema	4
1.6. Preguntas del problema	5
1.7.Objetivo general	5
1.7.1. Objetivos específicos	5
1.8. Hipótesis de la investigación	6
1.8.1. Hipótesis nula	6

1.9.Sistemas de variables	6
1.9.1. Variable independiente	6
1.9.1.1.Definición conceptual	6
1.9.1.2.Definición operacional	6
1.9.2. Variable dependiente	6
1.9.2.1.Definición conceptual	6
1.9.2.2.Definición operacional	7
1.10. Categoría / racionalidad	8
1.10.1. Sub categoría / elementos racionales	8
1.11. Unidad de información	8
1.11.1. Delimitación de la población	8
1.11.2. Criterios de inclusión	8
1.11.3. Criterios de exclusión	8
1.11.4. Criterios de eliminación	9
2. Capítulo nº 2 Marco Teórico	9
2.1.Marco legal	9
2.2.Marco filosófico – antropológico	10
2.3.Marco teórico referencial	12
2.4.Marco conceptual	16
3. Capítulo nº 3 Marco Metodológico	22
3.1.Enfoque de la investigación	22
3.2.Procedimiento metodológico	23
3.3.Tipo de investigación	24
3.4.Población o universo	24
3.5.Diseño de muestreo	25
3.6.Marco muestral	25
3.7.Tamaño de la muestra	26
3.8. Diseño del Instrumento	26
3.9.Descripción del instrumento	27
3.9.1. La primera parte del instrumento	27
3.9.2. La segunda parte del instrumento	27
3.10. Validez y confiabilidad	27
3.10.1. Validación	27
3.10.2. Confiabilidad	28

3.11. Instrumento	28
4. Capítulo nº 4 Presentación y Análisis de los Resultados	33
4.1.Presentación	33
4.2.Análisis estadístico de los resultados	33
5. Capítulo 5º conclusiones y recomendaciones	53
5.1.Conclusiones	53
5.2.Recomendaciones	54
5.3.Propuesta	54
Referencias Bibliográficas	62
Anexos	
6. Organización de la investigación	64
6.1.Planeamiento de la investigación	65
6.2.Presupuesto de la investigación	65

EXTRACTO

En el cumplimiento de la política educativa para la Policía Nacional, el Docente policial en el sistema educativo, debe de actuar como agente de cambios con compromisos y retos intrínsecos que le permita esforzarse a plenitud para encontrarse a sí mismo y poder diseñar el camino, para enseñar y orientar en educación y que el acto de educar se convierta en una acción vital y superior para la construcción y formación de la vida misma de los hombres y mujeres con una actitud capaz de insistir en la búsqueda de medios y técnicas que permitan mejorar el proceso curricular y de garantizar su constante mejoramiento personal y profesional.

En este contexto, se pretende con este material, facilitar al docente la implementación de la doctrina educativa y en especial del enfoque educativo por competencias. Además, busca motivar al docente, para que reflexione sobre su práctica pedagógica y revise permanentemente, su trabajo en el aula. Desde esta perspectiva, el docente está preparado para implementar el enfoque educativo por competencias.

EXTRACT

In the fulfillment of the educational policy for the National Police, the police teacher in the educational system must act as an agent of change with commitments and intrinsic challenges that allow him to fully strive to find himself and be able to design the way to teach and guide in education and that the act of educating becomes a vital and superior action for the construction and formation of life itself of men and women with an attitude capable of insisting on the search of means and techniques that allow to improve the curricular process and to guarantee his constant personal and professional improvement.

In this context, it is intended with this material, to facilitate the teacher the implementation of educational doctrine and especially the educational approach by competencies. In addition, it seeks to motivate the teacher to reflect on their pedagogical practice and permanently review their work in the classroom. From this perspective, the teacher is prepared to implement the educational approach by competencies

INTRODUCCIÓN

El Docente policial en el sistema educativo debe de actuar como agente de cambios con compromisos y retos intrínsecos que le permita esforzarse a plenitud para encontrarse a sí mismo y poder diseñar el camino para enseñar y orientar en educación y que el acto de educar se convierta en una acción vital y superior para la construcción y formación de la vida misma de los hombres y mujeres con una actitud capaz de insistir en la búsqueda de medios y técnicas que permitan mejorar el proceso curricular y de garantizar su constante mejoramiento personal y profesional.

Este debe cumplir con características muy importantes para desempeñar su papel, siendo este generador de acciones que propicie la innovación y el desarrollo educacional capaz de participar conscientemente y creativamente en la elaboración y ejecución de proyectos pedagógicos dentro de los centros de formación.

A continuación, veremos en los siguientes capítulos el contenido expuesto en este trabajo

- En el primer capítulo se incluye las generalidades del problema de investigación, el planteamiento del problema, los antecedentes, la justificación, importancia del problema, los objetivos de la investigación, la hipótesis básica de la investigación, las categorías, las variables de nuestro problema y la unidad de información.
- En el segundo capítulo, se sistematizó las bases teóricas científicas y legales que sustentan la investigación.
- En el tercer capítulo se organiza el diseño metodológico de la investigación que se utilizó para la ejecución de este estudio. En este aspecto se destaca el paradigma y el contexto de la investigación, así como las técnicas para la recolección, registro análisis de la información y el plan de acción respectivamente
- En el cuarto capítulo se sintetiza el desarrollo y resultados de la investigación.
- En el quinto capítulo se sistematizan las conclusiones, recomendaciones del tema y propuesta para el perfil del docente policial.

- En el sexto capítulo se habla de la organización de la investigación en la cual se desglosará el planeamiento de la investigación, detallaremos el presupuesto de la investigación y por último el cronograma de actividades de la investigación.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES DEL PROBLEMA

1.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

La Policía Nacional de Panamá es un cuerpo armada de naturaleza civil, adscrita al ministerio de Seguridad Publica, encargada de mantener y garantizar el orden público a nivel nacional. Fue legalmente constituida mediante la Ley nº 18 del 3 de junio de 1997.

En el marco de los lineamientos de la Policía Nacional, siempre ha existido La preocupación de cómo debe ser y actuar el docente policial, y sobre todo como deben ser sus características personales y profesional.

Este perfil profesional del docente policial ha ido cambiando poco a poco a través de los años y de la modernización educativa, en el momento actual el docente requiere de nuevas estrategias, percepciones, experiencias y conocimientos para intentar dar respuesta a los múltiples interrogantes que se le presenta cada día.

Para ello, es necesario concebir el docente policial bajo otro paradigma, diferente al tradicional utilizado a través de los años en esta institución, para lograr este objetivo se estudia el cambio del perfil profesional del docente policial, así como los rasgos que pueden contribuir a diseñar el perfil del docente policial. Este educador debe despertar el interés por aprender, como aprender y mantener al día estos conocimientos.

Según Delors (1996), esto requiere una concepción del proceso de aprendizaje que facilite la adquisición de las capacidades, proporcione las estrategias más generalizables para solucionar problemas y desarrolle capacidades socio-afectivas, tales como valores, actitudes, motivaciones y emociones puesta que estas representan el foco más importante para lograr las competencias personal y profesional que debe poseer el docente, así pues que el rol del docente se debe limitar a solo a adquirir conocimientos y desarrollar destrezas sino también al desarrollo de valores.

1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El principal propósito de este Trabajo de Grado es poder tener un perfil del docente policial a fin de definir las competencias que debe poseer, el personal docente capacitado en el saber pedagógico y en el grado de disciplina que debe desempeñar en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes que ingresan a los Centros de Formación.

En todos los ámbitos, la educación superior debe ser permanentemente evaluada, a fin de cumplir con una formación integral de los individuos que buscan en ella obtener nuevos aprendizajes que le permitan desarrollarse en campos diversos, según la orientación deseada

por este, y la necesidad en el mercado laboral; más cuando se trata de prepararse para brindar servicio. Y decimos brindar servicio, porque la base fundamental de las funciones que desempeñará el futuro profesional que estudia en los centros de formaciones policiales, sustentado en el marco Constitucional, es la de proteger el bien más valioso que tiene un ser humano: La Vida.

El recurso más importante que tiene un país está constituido por sus habitantes. Es por ello que permanentemente se hacen mayores esfuerzos, para mejorar la calidad de vida de los asociados, mediante la educación y la formación profesional. Sin embargo, la calidad de vida, es afectada por diversos aspectos o factores, que influyen en el comportamiento humano y la transformación de la sociedad.

Ante la evolución de la sociedad, los servicios policiales del mundo han cambiado su doctrina de trabajo, dejando atrás la policía represiva que actuaba cuando se presentaba un delito, creando grupos especializados para tal fin. Hoy, han comprendido que son parte integral de una sociedad y una parte en la solución de los problemas que afectan a esa sociedad, lo que implica que estos futuros policías sean educados y capacitados por un docente formado en valores individuales y sociales, para que sea un modelo de persona que actúe bajo un régimen especial de disciplina que le proporciona el conocimiento, apto para servir en un cuerpo cuya doctrina, estructura y prácticas son propias de instituciones disciplinadas.

1.3 IMPORTANCIA DEL PROBLEMA

1.3.1 CONVENIENCIA

Se aportará un perfil del docente policial, el cual nos guiará para tener personal capacitado y especializado para instruir a los estudiantes de los centros de formación policial, para que estos sean hombres y mujeres capaces de enfrentar los nuevos retos que posee la sociedad.

1.3.2 RELEVANCIA SOCIAL

Con los resultados de esta investigación se beneficiarán los estudiantes de los centros de formaciones policiales, la Policía Nacional como institución, pero sobre todo la sociedad, ya que tendrán unidades policiales más profesionales a su servicio.

1.3.3 IMPLICACIONES PRÀCTICAS

Ante el continuo avance del desarrollo humano en todas las áreas del conocimiento, la educación como ciencia no puede quedarse desfasada, por tal razón es necesario que nuestros centros de formación cuenten con docentes altamente capacitados tanto en conocimientos teóricos como en habilidades prácticas y valores, de tal forma que contribuyan en la formación profesional e integral de los hombres y mujeres que estudien en estos centros.

1.3.4 VALOR TEÒRICO:

Al establecer el Perfil del docente policial, con los resultados que obtendremos en esta investigación, se podrá beneficiar todas las escuelas policiales que existen en panamá.

1.3.5 UTILIDAD METODOLÒGICA:

Con este trabajo a través de los procesos, fases, métodos que establezca este perfil va a servir para todas las instituciones que tengan docentes policiales.

1.3.6 ALCANCE Y LÍMITES DEL PROBLEMA

El alcance es la mejor formación del docente policial para mejorar el proceso de enseñanza dentro de los centros de formación

La limitación de este perfil es que va dirigido a los docentes de la policía nacional

1.3.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

- ❖ Cuento con los elementos o recursos necesarios para aplicar la investigación en los siguientes: financiero, humano, herramientas

1.4 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.4.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

“PROPUESTA DEL PERFIL DEL DOCENTE POLICIAL PARA MEJORAR EL PROCESO DE ENSEÑANZA DENTRO DE LOS CENTRO DE FORMACION DE LA POLICÍA NACIONAL.

1.5 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.5.1 ENUNCIADO DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Qué competencias debe reunir el perfil del docente policial para mejorar el proceso de enseñanza dentro de los centros de formación de la policía nacional de Panamá?

PREGUNTAS DEL PROBLEMA

- ❖ ¿Cuáles son las competencias personales para la propuesta del perfil del docente policial, para mejorar el proceso de enseñanza de dentro de los centros de formación de la Policía Nacional”
- ❖ ¿Qué competencias sociales se debe poseer para la propuesta del perfil del docente policial, para mejorar el proceso de enseñanza de dentro de los centros de formación de la Policía Nacional”
- ❖ ¿Qué competencias académicas para la propuesta del perfil del docente policial para mejorar el proceso de enseñanza de dentro de los centros de formación de la Policía Nacional”
- ❖ Cuáles son las competencias profesionales para la propuesta del perfil del docente policial, para mejorar el proceso de enseñanza de dentro de los centros de formación de la Policía Nacional”

1.7 OBJETIVO GENERAL

- ❖ Proponer el Perfil del Docente policial, para mejorar el proceso de enseñanza dentro de los centros de formación de la Policía Nacional”

1.7.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analizar el perfil del Docente tradicional para proponer la propuesta del perfil del docente policial, para mejorar el proceso de enseñanza dentro de los centros de formación de la Policía Nacional”

- ❖ Identificar las competencias necesarias para la propuesta del perfil del docente policial, para mejorar el proceso de enseñanza de dentro de los centros de formación de la Policía Nacional”
- ❖ Recomendar las competencias necesarias para la propuesta del perfil del docente policial, para mejorar el proceso de enseñanza de dentro de los centros de formación de la Policía Nacional”

1.8 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

H1. Con la creación del Perfil del docente policial se mejorará el proceso de enseñanza dentro de los Centros de Formación de la Policía Nacional.

1.8.1 HIPÓTESIS NULA

H2. Con la creación del Perfil del docente policial no se mejorará el proceso de enseñanza dentro de los Centros de Formación de la Policía Nacional.

1.9. SISTEMA DE VARIABLES

1.9.1 VARIABLE INDEPENDIENTE: “**PERFIL DEL DOCENTE**”

1.9.1.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL:

PERFIL: Conjunto de rasgos peculiares que un puesto de trabajo engloba a nivel de educación, nivel de formación experiencia y habilidades intelectuales y/o físicas.

DOCENTE: Persona que imparte conocimientos en marcados en una determinada ciencia o arte, la palabra deriva del término latino **docens**, que a su vez procede de **docere** (traducido al español como **ENSEÑAR**). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque su significado no es exactamente igual.

PERFIL DEL DOCENTE: Persona caracterizada por una sólida y actualizada formación académica y por un profundo sentido de la ética profesional y social. Comprometido plenamente con la filosofía institucional, con su profesión y con el desarrollo de la comunidad.

1.9.1.2 DEFINICIÓN OPERACIONAL:

PERFIL DEL DOCENTE: son las cualidades y características que debe poseer un docente, dedicado al desarrollo de la educación, con la aplicación de técnicas didácticas, pedagógicas, andragógicas, evaluación e investigación, de conformidad con las normas de educación

1.9.2. VARIABLE DEPENDIENTE: “**PROCESO DE ENSEÑANZA**”

1.9.2.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL:

PROCESO: La palabra Proceso presenta origen latino, del vocablo *processus*, de procederé, que viene de *pro* (para adelante) y *cere* (caer, caminar), lo cual significa progreso, avance, marchar, ir adelante, ir hacia un fin determinado. Por ende, proceso está definido como la sucesión de actos o acciones realizados con cierto orden, que se dirigen a un punto o finalidad, así como también al conjunto de fenómenos activos y organizados en el tiempo. Según el diccionario de la real academia española esta palabra es definida como la acción de ir hacia adelante, al transcurso del tiempo, al conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial. El término proceso está relacionado a varios ámbitos con concepciones diferentes, tenemos que, en las ciencias para la biología, es el nombre dado a la prolongación de un órgano, una estructura o un tejido que sobresale del resto.

ENSEÑANZA: Este proceso ha sido históricamente caracterizado de formas diferentes, que van desde la identificación como proceso de enseñanza con un marcado énfasis en el papel central del maestro como transmisor de conocimientos, hasta las concepciones más actuales en la que se concibe el proceso de enseñanza-aprendizaje como un todo integrado en el que se pone de relieve el papel protagónico del educando.

El proceso de enseñanza es una unidad dialéctica entre la instrucción y la educación; igual característica existe entre el enseñar y el aprender. Todo el proceso de enseñanza tiene una estructura y un funcionamiento sistémicos, es decir, está conformado por elementos o componentes estrechamente interrelacionados. Este enfoque conlleva a realizar un análisis de los distintos tipos de relaciones que operan en mayor o menor medida en los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Componentes del proceso de enseñanza

Los componentes son:

- objetivos,
- contenidos,
- formas de organización,
- métodos,
- medios,
- evaluación.

1.9.2.2 DEFINICIÓN OPERACIONAL:

PROCESO DE ENSEÑANZA: Es el procedimiento mediante el cual se transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia, sus dimensiones en el fenómeno del rendimiento académico a partir de los factores que determinan su comportamiento.

El proceso de enseñanza es muy complejo e inciden en su desarrollo una serie de componentes que deben interrelacionarse para que los resultados sean óptimos. No es posible lograr la optimización del proceso si estos componentes no se desarrollan de manera óptima.

1.10 CATEGORÍA/ RACIONALIDAD

1.10.1. SUBCATEGORÍA / ELEMENTOS RACIONALES

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	INDICADORES
Perfil del Docente Policial	Logros de objetivos	Compromiso
		Iniciativa
		Liderazgo
		Comunicación
		Motivación
		Relaciones interpersonales
	Garantes de la calidad de la enseñanza	Funciones Técnico docentes
		Habilidades pedagógicas
	Administración de los recursos	Funciones Técnico Administrativas
	Formación profesional	Doctrina
		Disciplina
		Trabajo en equipo
		Resolución de conflictos

1.11 UNIDAD DE INFORMACIÓN

1.11.1 DELIMITACIÓN DE LA POBLACION

- ❖ La encuesta va dirigida a los docentes que posee la Policía Nacional en los centros de formación policial.

1.11.2 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- ❖ Docentes que laboraron en otros centros de formación (Senafron, Senan y S.P.I.)

1.11.3 CRITERIOS DE EXCLUSION

- ❖ Personal de docentes, táctico e instructores que laboran actualmente en los centros de formación.

1.11.4 CRITERIOS DE ELIMINACIÓN

- ❖ Docentes no policiales que laboran en los centros de formación

CAPÍTULO II
MARCO TEORICO

2.1 MARCO LEGAL

- ❖ La Constitución Política de la República de Panamá,

CAPÍTULO N° 3

ORGANIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Artículo 305: se instituyen las siguientes carreras en la función pública, conforme a los principios del sistema de méritos:

1. Carrera Docente
2. Carrera Policial

2.1.2 Asamblea Legislativa LEY N° 18 del 3 de junio de 1997

CAPÍTULO VIII

ENSEÑANZA POLICIAL

Artículo 112: la formación y perfeccionamiento de los miembros de la Policía Nacional se ajustará a los siguientes criterios:

1. Será de carácter profesional y permanente
2. Para impartir enseñanza y cursos requeridos, se promoverá la colaboración institucional de las universidades, del órgano judicial, ministerio público, y de otras instituciones, centros o establecimientos nacionales extranjeros, que específicamente interese a los referidos fines docentes.

- ❖ **Decreto Ejecutivo N° 172 de 29 de julio de 1999, cuyo texto es:**

CAPÍTULO II

ENSEÑANZA POLICIAL

Sección segunda

Docencia Policial

Artículo 67. La docencia policial será una especialidad, dentro de la institución, la cual tendrá como objeto la capacitación de los miembros de la Policía Nacional en metodología y técnicas de enseñanza, evaluación; de conformidad con las normas nacionales de educación.

Artículo 68. El docente en materia policial será el miembro de la Policía Nacional, juramentado y no juramentado que haya cumplido satisfactoriamente con los requisitos necesarios para tal especialidad.

Artículo 69. Serán requisitos para ejercer la docencia policial:

1. Tener un mínimo de tres (3) años de servicio en la institución.
2. Poseer una hoja de vida que exprese una conducta adecuada.
3. Haber cursado satisfactoriamente el Curso de Docencia Policial.

Artículo 70. El docente en materia policial, podrá impartir toda aquella enseñanza en la cual esté plenamente idóneo, para impartir y que cuente con la experiencia debida.

❖ **Decreto Ejecutivo n° 50 del 23 de marzo de 1999, por el cual se reglamenta el funcionamiento de los Centros de Enseñanza Superior, Oficiales y Particulares, y se dictan otras disposiciones.**

Artículo 10: Los educadores que laboren en los Institutos Superiores deberán tener título universitario de licenciatura o su equivalente.

2.2. MARCO FILOSÓFICO – ANTROPOLÓGICO

Los deberes profesionales no comienzan al recibir el Diploma o el Título. Desde el mismo momento en que se decide la actividad profesional que se va a ejercer el individuo adquiere una responsabilidad moral muy especial. El estudiante de una determinada profesión no puede sustraerse a los deberes que corresponden a la misma, alegando que aún no la ejerce, ya que en el momento en que empieza a estudiar, se obliga a los deberes que la misma profesión ha establecido.

La ciencia, por muy vasta y profunda que sea, no implica en quien la posee, idoneidad, o sea la aptitud para el ejercicio de la profesión, a modo de ejemplo tomamos el caso en que un impedimento físico obstaculizara el normal desempeño de la profesión. Si ésta falta de idoneidad se produce cuando ya está desempeñando la actividad, es ético que considere retirarse.

El requisito más difícil de detectar es la vocación, o la inclinación del espíritu hacia una actividad que produce en el sujeto satisfacción y gusto, generalmente supone ciencia e idoneidad, pero no siempre es así. La ciencia, a veces origina la vocación, otras, la vocación lleva a la adquisición de la ciencia. En pocas profesiones, la vocación es tan importante como en la tarea educadora.

Difícilmente se puede estar enseñando y educando durante mucho tiempo si se carece de vocación; pero lo más pernicioso es que la falta de vocación se refleja en casi todas las conductas habituales del docente.

El educador es una autoridad en sentido científico, y debe transmitir sus conocimientos con veracidad, puesto que sus alumnos están dispuestos a creer lo que el les diga respecto a una amplia gama de temas.

La conciencia de la responsabilidad no se adquiere al ingresar en el profesionalismo sino que va naciendo y creciendo con el desarrollo paralelo de la inteligencia y de la voluntad.

El tema de la responsabilidad del educador ante los fines de la educación está plasmado en la "Recomendación relativa a la situación del personal docente"

Aprender a conocer, aprender a actuar, aprender a vivir juntos y aprender a ser son los cuatro pilares que la Comisión de la UNESCO ha señalado e ilustrado como bases de la educación.

Aprender a conocer. Dada la rapidez de los cambios provocados por el progreso científico y por las nuevas formas de actividad económica y social, es menester conciliar una cultura general, suficientemente, amplia con la posibilidad que los estudiantes ahonden en un reducido número de materias, de modo de alcanzar adecuados grados de especialización en áreas ocupacionales específicas.

Aprender a actuar. Más allá del aprendizaje de un oficio o profesión, conviene en un sentido más amplio, adquirir competencias que permitan hacer frente a nuevas situaciones y que faciliten el trabajo en equipo. Estas competencias y calificaciones pueden adquirirse más fácilmente si los estudiantes tienen la posibilidad de ponerse a prueba y de enriquecer su experiencia participando en actividades profesionales de diverso orden, mientras cursan sus estudios. Esta situación permitiría el desarrollo de una formación polifuncional en un área determinada, vale decir, no se prepara para un puesto de trabajo (que con el rápido avance de la tecnología puede desaparecer), sino que se le brinda la posibilidad de movilizarse dentro del área ocupacional.

Esto justifica la importancia cada vez mayor que debería darse a las diversas formas posibles de alternancia entre la escuela y el trabajo, o la que tiene la realización de pasantías en las que los estudiantes deben poner a prueba las capacidades y competencias adquiridas.

Aprender a vivir juntos. Es aprender a desarrollar el conocimiento personal aceptando el enriquecimiento proveniente de los saberes y experiencias de los demás y brindando los propios de modo de crear una nueva mentalidad que, basada en la aceptación de nuestra mutua interdependencia y en los riesgos y los desafíos del futuro, impulse la realización de proyectos comunes que tengan por objetivo el mejoramiento de la calidad de vida.

Aprender a ser. El siglo XXI exigirá a todos una mayor capacidad de autonomía y de juicio, que va a la par del fortalecimiento de la responsabilidad personal en la realización del destino de la humanidad.

Otro aspecto a tener en cuenta es que la sociedad ha perdido la sensibilidad solidario, debido a las crisis ideológicas, las mutaciones culturales, las dictaduras militares, la cultura de mercado, etc, han llevado al individuo a replegarse sobre sí mismo en la búsqueda de su propia identidad.

2.3. MARCO TEÓRICO REFENCIAL

Se ha efectuado una minuciosa búsqueda y revisión de la literatura especializada relacionada con el tema de investigación, pero la información sobre temas vinculados a la selección de docentes en un centro superior de formación policial es escasa (al menos en el caso panameño). Esto es un indicativo de que no se ha investigado ni estudiado a profundidad el problema planteado en la presente investigación.

El estudio auspiciado por el Ministerio de Educación de la República de Colombia llamado “Lineamientos para la Selección y Evaluación de Docentes y Estudiantes y el Desarrollo Docente” sugiere la creación del perfil del profesor o “ruta de carrera” con “los resultados y observaciones producto de las evaluaciones periódicas sobre su práctica pedagógica, sus avances académicos e investigativos y las demás acciones relacionadas con su desarrollo profesoral definidas en los documentos de política institucional” (Ochoa, 2013: 14). En el presente estudio se destaca la importancia que reviste contar con el diseño del “perfil profesional del docente”, el cual debe responder a las necesidades y los objetivos propuestos por la institución educativa.

Cabe señalar que, analizándose la normativa que regula el proceso de selección de docentes en las escuelas de la PNP, se observa que no se cuenta con un perfil profesional definido y específico que permita realizar una selección con criterios técnicos y normativos. Siendo así, entonces, este proceso se realiza con criterios subjetivos y coyunturales que no garantizan una buena selección y, consecuentemente, afectan la calidad educativa en las escuelas de formación policial.

b. Por su parte, la investigación realizada en la Universidad Central del Ecuador por Reino Abarca (2014; 1), en su tesis titulada “Optimización de Procesos de Selección docente y Formación Policial”, explica la importancia que tiene la adecuada selección de personal en

las organizaciones y añade que son muchos los problemas cuando “no se elige en forma adecuada al candidato”. Afirma que “en la Policía Nacional del Ecuador el gerenciamiento 15 para una adecuada formación de su talento humano impone nuevas exigencias tanto en el docente como en los alumnos”.

Propone para el proceso de selección docente un modelo basado en competencias laborales, para lo cual es necesario establecer un perfil adecuado. El autor indica que la estrategia de selección de docentes que plantea tiene como finalidad seleccionar el talento humano más idóneo, que reúna las competencias necesarias dentro del modelo educativo policial. Por otro lado, recomienda atender la necesidad de capacitar permanentemente a los docentes seleccionados en pos de mantener un alto nivel de competitividad laboral. Los trabajos mencionados destacan la importancia que tiene en la seguridad ciudadana todo lo relacionado con la formación policial y, específicamente, con la selección de docentes para la formación policial. El presente trabajo busca, también, reflexionar sobre la necesidad de debatir sobre el diseño e implementación de políticas públicas, orientadas a optimizar la formación de los oficiales de la PNP.

PERFIL DEL DOCENTE POLICIAL EN COLOMBIA

El docente es un actor fundamental en el cumplimiento de la política educativa para la Policía Nacional. En este contexto, se pretende con este material, facilitar al docente la implementación de la doctrina educativa y en especial del enfoque educativo por competencias. Además, busca motivar al docente para que reflexione sobre su práctica pedagógica y revise permanentemente, su trabajo en el aula. Desde esta perspectiva, el docente está preparado para implementar el enfoque educativo por competencias, si:

- Interioriza la doctrina educativa, expresada en los lineamientos de la política institucional.
- Tiene una mentalidad abierta al cambio.
- Comprende las competencias que deben desarrollar y fortalecer sus estudiantes.
- Sabe diseñar las estrategias de aprendizaje para el desarrollo de competencias
- Sabe seleccionar, diseñar y utilizar las ayudas o recursos educativos para facilitar el aprendizaje en sus estudiantes.
- Utiliza una pedagogía activa que integre metodologías innovadoras.
- Comprende la importancia de integrar la teoría y la práctica.

- Promueve en el estudiante la construcción de nuevos conocimientos.
- Sabe evaluar al estudiante, a partir de su desempeño integral.
- Se actualiza, permanentemente, en el área del conocimiento que enseña y en el campo pedagógico

Además, es importante tener en cuenta que el modelo educativo propuesto, está en permanente construcción, para lo cual se requiere el valioso aporte de docentes y estudiantes; de esta manera, será posible consolidar un modelo propio, adecuado al contexto policial. Este material de consulta, constituye una primera fase de divulgación del enfoque educativo por competencias, el cual deberá ser ajustado de acuerdo con los resultados obtenidos en la práctica docente, de tal forma que se convierta en un producto colectivo, fruto de la reflexión permanente.

En este orden de ideas, el presente texto comprende cuatro capítulos, en los que se describe la doctrina educativa, expresada en la política relacionada con nuestra docencia, el enfoque educativo por competencias, las pautas para diseñar módulos y el diccionario de pedagogía policial, este último, orientado a unificar el lenguaje en el campo académico.

DOCTRINA EDUCATIVA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA Dirección General
Serie 1 para el Docente Policial Autores: Deysi García Mendoza Magistrada en Educación
Olga Beatriz Orozco Orozco Magistrada en Investigación Educativa

ECUADOR

MANUAL DEL DOCENTE DIRECTRICES

El presente documento contiene la visión general del sistema educativo policial, conjuntamente con las directrices que deben conocer todos los docentes sobre el trabajo que desarrollarán.

FINALIDAD

Establecer los lineamientos generales para la evaluación de los docentes de la Policía Nacional del Ecuador, con la finalidad de unificar los procesos a nivel de todas las dependencias educativas y contribuir a la toma de decisiones en lo relacionado con la importancia del trabajo docente para la consecución de los objetivos institucionales.

DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación docente incluye las siguientes etapas:

7.1. DE LA SELECCIÓN DE LOS DOCENTES La selección de los docentes se cumplirá bajo los siguientes parámetros:

1) Escuelas de Formación.

a. Escuela Superior de Policía “Gral. Alberto Enríquez Gallo”. Mínimo Licenciatura (registro en el SENESCYT). Experiencia en el área de la respectiva asignatura.

b. Escuelas de Formación de Policías. Mínimo Tecnología (registro en el SENESCYT). Experiencia en el área de la respectiva asignatura.

2) Escuela de Especialización y Perfeccionamiento de Oficiales.

a. Mínimo Licenciatura.

b. Experiencia en el área de la respectiva asignatura.

3) Escuela de Estado Mayor.

a. Mínimo Licenciatura.

b. Experiencia en el área de la respectiva asignatura.

c. Diplomado de Estado Mayor.

4) Educación a Distancia.

a. Mínimo Tecnología (registro en el SENESCYT).

b. Experiencia en el área de la respectiva asignatura.

5) Formación Continua.

a. Mínimo Tecnología (registro en el SENESCYT).

b. Experiencia en el área de la respectiva asignatura.

En los casos de las escuelas policiales que mantengan convenios con los centros de educación superior en sus diferentes niveles, los docentes deberán cumplir los requisitos establecidos en la Ley Orgánica de Educación Superior.

POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR DIRECCIÓN NACIONAL DE EDUCACIÓN
Escuela de Estado Mayor

SISTEMA DE EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA POLICÍA NACIONAL DEL ECUADOR

Dirección Nacional de Educación Propuesta elaborada por: Dra. Jackeline Chacón
07/10/2013

VENEZUELA

PREPARACIÓN POLICIAL: PERFIL DEL DOCENTE NECESITA DESARROLLO PROFESORAL ÓPTIMO

El perfil del docente que desarrolla actividades académicas en ese tipo de institución, ha cambiado y por consiguiente, los docentes y el personal adscrito a la oficina de Recursos Humanos y educación necesitan conocer cuáles son los parámetros necesarios para el perfil del docente que se requiere en la actualidad”, apunta.

Asimismo, refiere que el nuevo perfil “permitirá crear una nueva cultura policial... en el ejercicio continuo de reflexionar críticamente y transformar sus prácticas pedagógicas”. De acuerdo con lo expuesto, “ello significaría la construcción de una cultura educativa donde el personal docente asuma como sujetos activos su papel; y los estudiantes no sean considerados ni tratados como objetos que tienen que limitarse a recibir los contenidos transmitidos”.

2.4. MARCO CONCEPTUAL (Glosario)

DOCENTE: es una palabra de origen latino, “docens” que quiere decir “enseñar”. Por lo tanto, un docente es una persona que ejerce la enseñanza. Existen otras formas de referirse a los docentes, estos son profesor, académico, normativo, formador, tutor, orientador, purista, coordinador, mentor, guía, entre otros. Existen diferentes tipos de profesores, cada uno se relaciona de manera particular no sólo con sus alumnos, sino que con la visión de la enseñanza. Por ello encontraremos los siguientes tipos:

- Tradicional: se trata del profesor que sigue los mecanismos “antiguos”, donde la transmisión de información es unidireccional y la clase se ordena de forma jerárquica, donde el profesor es una autoridad que tiene el saber. Una acción común durante una cátedra de este tipo es el dictado, toma de apuntes y no existe mayor aporte reflexivo de alumnos.

- **Reflexivo:** es muy diferente al modo anteriormente señalado, ya que este docente analiza su grupo de alumnos, comprendiendo sus motivaciones, intereses y formas de aprender, adaptándose y modificando la clase de acuerdo a este aspecto, aunque tiene muy clara la materia y objetivos del curso, considera sumamente importante el interés de los educandos, por ello estimula su atención y despierta su curiosidad, siendo bastante motivador.
- **Constructivista:** para él es fundamental el conocimiento previo de los alumnos como base para construir los contenidos que promuevan el desarrollo y no retrasen. Además, de esta forma logra comprender no sólo el nivel de la clase, sino hacia dónde enfocarse.

DOCENTE POLICIAL: El docente policial, es el profesional idóneo juramentado o no juramentado que desarrolla la cátedra de conocimientos disciplinares en materia policial de seguridad o defensa, doctrina, para el desarrollo de competencias, con el uso de las tecnologías de la información; formado en escuelas o academias policiales o de defensa para impartir instrucción, con experiencia en la institución policial, servicio operativo, ejercicio docente, siendo una persona destacada por su conducta ejemplar.

PERFIL: aquellos rasgos particulares que caracterizan a una persona y por supuesto le sirven para diferenciarse de otras. En este caso, la cuestión física tendrá poco o nada que ver ya para este sentido del término serán aquellas cuestiones que no se ven y que son invisibles a los ojos, las que determinen su perfil. Conjunto de rasgos peculiares que un puesto de trabajo engloba a nivel de educación, nivel de formación experiencia y habilidades intelectuales y/o físicas.

COMPETENCIAS: Las competencias son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea. Las competencias son características que capacitan a alguien en un determinado campo. No solo incluyen aptitudes teóricas, sino también, definen el pensamiento, el carácter, los valores y el buen manejo de las situaciones problemáticas. Las competencias son adquiridas mediante el aprendizaje y la formación de las personas; son una herramienta fundamental para el ejercicio en el campo donde son necesarias dichas competencias. Combinan las destrezas y la capacidad en desempeñar una función de forma efectiva y transversal en el tiempo, generalmente definida en el ámbito profesional o de producción.

COMPETENCIAS PERSONALES: se refieren al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que posee una persona para desarrollar con normalidad las diferentes tareas a las que tiene que enfrentarse. A lo largo de nuestra vida adquirimos nuestros conocimientos a través de dos grandes procesos: la educación y la experiencia. Educación que puede ser formal o informal, sin prejuicio la una de la otra y complementarias, y que nos adaptan además a una serie de competencias culturales fruto de la historia y características de un país o una región geográfica. La experiencia, en cambio, es mucho más amplia en principio y además de conocimientos nos aporta actitudes y habilidades. El mismo hecho de aprender en sí es una experiencia más allá del contenido, que aporta conocimiento.

COMPETENCIAS SOCIALES: es la capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas. Esto implica dominar las habilidades sociales básicas, capacidad para la comunicación efectiva, respeto, actitudes pro sociales, asertividad, etc. Las micro competencias que incluye la competencia social son las siguientes. Dominar las habilidades sociales básicas. - La primera de las habilidades sociales es escuchar. Sin ella, difícilmente, se pueda pasar a las demás: saludar, despedirse, dar las gracias, pedir un favor, manifestar agradecimiento, pedir disculpas, aguardar turno, mantener una actitud dialogante, etc. Respeto por los demás. - Es la intención de aceptar y apreciar las diferencias individuales y grupales y valorar los derechos de todas las personas. Esto se aplica en los diferentes puntos de vista que puedan surgir en una discusión. Practicar la comunicación receptiva. - Es la capacidad para atender a los demás tanto en la comunicación verbal como no verbal para recibir los mensajes con precisión.

COMPETENCIAS ACADÉMICAS: Conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad. Es decir, hace que la persona sea competente para realizar un trabajo o una actividad y tener éxito en la misma. Las competencias no tienen por qué ser exclusivas de una rama de estudios. El hecho de que se exija el reconocimiento de las Competencias Académicas a las Ingenierías Informáticas no implica que se le quiten a otras que ya las tengan o las vayan a tener (por ejemplo, Ingeniería de Telecomunicaciones).

COMPETENCIAS PROFESIONALES: Las competencias profesionales son atribuciones o incumbencias ligadas a la figura profesional (tareas y funciones) que

«engloban el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación determinada», es decir, la competencia profesional alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona que son necesarias de desarrollar a través de la formación. De manera que la competencia es el resultado del proceso de cualificación que permite «ser capaz de» «estar capacitado para».

CENTRO DE FORMACION POLICIAL: son centros de entrenamiento para los futuros agentes de policía. Algunas funcionan, también, como colegios o universidades. Todos ellas realizan diversas verificaciones de antecedentes a los potenciales candidatos, exámenes, pruebas físicas, pruebas médicas y ofrecen formación a los futuros agentes para hacer posible una mejor aplicación de la ley. Los reclutas mejoran sus habilidades de conducción de vehículos. Los futuros agentes de la policía realizan diversos entrenamientos, aprenden a trabajar en equipo y llevan a cabo prácticas de tiro con armas de fuego. Las academias preparan a los futuros agentes para ser miembros de una fuerza policial.

COMPROMISO: es la capacidad que tiene una persona para tomar conciencia de la importancia que existe en cumplir con algo acordado anteriormente. Ser una persona que cumple con sus compromisos es considerado un valor y una virtud, ya que esto suele asegurar el éxito en los proyectos futuros y la plenitud.

CARRERA POLICIAL: La carrera de policía y el termino Policía, se utiliza a nivel mundial, para referirnos a los instituciones u organismos encargado de la seguridad ciudadana en cada país, región y ciudad, son los principales actores cuando se comete un ilícito (delito), fuese cual fuese.

CAPACITACIÓN: conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno. Fundamentalmente, la capacitación es vista como un proceso educativo a corto plazo, el cual emplea unas técnicas especializadas y planificadas por medio del cual el personal de la empresa, obtendrá los conocimientos y las habilidades necesarias, para incrementar su eficacia en el logro de los objetivos que haya planificado la organización para la cual se desempeña.

PEDAGÓGICA: tiene su origen en el griego antiguo paidagogós. Este término estaba compuesto por paidos (“niño”) y gogía(“conducir” o “llevar”). Por lo tanto, el concepto hacía referencia al esclavo que llevaba a los niños a la escuela. La palabra pedagogía tiene su origen en el griego antiguo paidagogós. Este término estaba compuesto por paidos (“niño”) y gogía(“conducir” o “llevar”). En la actualidad, la pedagogía es un conjunto de saberes que están orientados hacia la educación, entendida como fenómeno que pertenece intrínsecamente a la especie humana y que se desarrolla de manera social. La pedagogía, por lo tanto, es una ciencia aplicada con características psicosociales que tiene la educación como principal interés de estudio.

INICIATIVA: cualidad que poseen algunas personas de poder por sí mismos iniciar alguna cuestión, bien sea comenzar un proyecto, o buscar soluciones a alguna problemática. Lo que se debe tener en cuenta con este término es que una de sus características principales es que la iniciativa nace de cada persona, es decir, no hay ningún factor externo que lo impulse para lograr su objetivo.

LIDERAZGO: define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder. El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente.

DOCTRINA: un término que proviene del latín doctrina, es el conjunto de enseñanzas que se basa en un sistema de creencias. Se trata de los principios existentes sobre una materia determinada, por lo general con pretensión de validez universal. Por ejemplo: “La doctrina cristiana postula la existencia de un Dios que es Padre, Hijo y Espíritu Santo”, “La propiedad privada es contraria a la doctrina socialista y debe ser abolida de nuestra sociedad”.

DISCIPLINA: La disciplina significa instruir a una persona o animal a tener un determinado código de conducta u orden. En el campo del desarrollo del niño, la disciplina se refiere a los métodos de formación del carácter y de la enseñanza de auto-control y de un comportamiento aceptable, por ejemplo, enseñar a un niño a lavarse sus

manos antes de las comidas. Aquí, lavarse las manos antes de las comidas es un patrón particular de comportamiento, y el niño está siendo disciplinado para adoptar ese patrón. Para la disciplina también da lugar a la palabra disciplinador, lo que denota una persona que impone orden.

COMUNICACIÓN: es la acción consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir información u opiniones distintas. Los pasos básicos de la comunicación son la formación de una intención de comunicar, la composición del mensaje, la codificación del mensaje, la transmisión de la señal, la recepción de la señal, la decodificación del mensaje y finalmente, la interpretación del mensaje por parte de un receptor.

MOTIVACIÓN: es resultado de la combinación de los vocablos latinos motus (traducido como “movido”) y motio (que significa “movimiento”). A juzgar por el sentido que se le atribuye al concepto desde el campo de la psicología y de la filosofía, una motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés. En otras palabras, puede definirse a la motivación como la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas.

TRABAJOS EN EQUIPO: consiste en realizar una tarea en particular entre un grupo de dos o más personas. Es de suma importancia para el trabajo en equipo mantener un buen nivel de coordinación, también son importantes la unión del grupo y el buen clima durante la actividad para mantener la armonía entre los integrantes. La interacción entre los participantes que integran un grupo o equipo de trabajo será lo que permitirá que las diferentes ideas que vayan surgiendo durante el desarrollo de la tarea mejoren y logren los objetivos de satisfacción deseados. La comprensión es un elemento clave para el correcto funcionamiento del grupo en vistas a mejorar la empatía y eficacia.

DIDÁCTICA: Estudia el diseño de ambientes educativos adecuados para facilitar el desarrollo del aprendizaje, en contextos que motiven al estudiante a participar de él. La didáctica general, establece cómo se debe enseñar y la didáctica especial, cómo se debe enseñar en un campo específico del conocimiento.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLOGICO

3.1 ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

El esquema de la investigación se define como el plan global de investigación que intenta dar de una manera clara y no ambigua respuesta a las preguntas planteadas en la misma;

- ❖ ¿Cuáles son las competencias personales para la propuesta del perfil del docente policial para mejorar el proceso de enseñanza de agentes y cadetes de la Policía Nacional de Panamá”
- ❖ ¿Qué competencias sociales se debe poseer para la propuesta del perfil del docente policial para mejorar el proceso de enseñanza de agentes y cadetes de la Policía Nacional de Panamá”
- ❖ ¿Qué competencias académicas para la propuesta del perfil del docente policial para mejorar el proceso de enseñanza de agentes y cadetes de la Policía Nacional de Panamá”
- ❖ Cuáles son las competencias profesionales para la propuesta del perfil del docente policial para mejorar el proceso de enseñanza de agentes y cadetes de la Policía Nacional de Panamá”

O comprobar la hipótesis de investigación;

- ❖ Con la creación del perfil del docente policial se mejorar el proceso de enseñanza dentro de los centros de formación de la Policía Nacional de Panamá”

Hipótesis nula;

- ❖ Con la creación del perfil del docente policial no se mejorar el proceso de enseñanza dentro de los centros de formación de la Policía Nacional de Panamá”

El diseño de investigación estipula la estructura fundamental y especifica la naturaleza global de la intervención

El investigador cuando se plantea realizar un estudio suele tratar de desarrollar algún tipo de comparación. El diseño de investigación supone, así, especificar la naturaleza de las comparaciones que habrían de efectuarse. (Hernández, 2003; p.5.).

3.2 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO:

Para el estudio que nos ocupa;

“PROPUESTA DEL PERFIL DEL DOCENTE POLICIAL PARA MEJORAR EL PROCESO DE ENSEÑANZA DE DENTRO DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL”

La investigación es cualitativa, según **Sampieri, Collado y Lucio (2010)**, se enfoca a comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto.

El enfoque cualitativo se selecciona cuando se busca comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas o lo que se investigara) acerca de los fenómenos que los rodean profundizar en sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad.

Se guía por áreas temas significativos de investigación, sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y análisis de los datos, los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante y después de la recolección y análisis de los datos.

La investigación es de campo, según Tamayo (2001), es aquella que “se realiza con la presencia del investigador o científico en el lugar de ocurrencia del fenómeno” (p.130); en este caso los investigadores obtendrán la información directamente de la fuente, es decir, en el sector objeto de estudio.

Esta investigación se realizará bajo un diseño de campo no experimental. Se utiliza este diseño debido a que se tomó la importancia directamente donde se desarrolló el problema, sin manipulación ni experimentación de las variables en estudios.

Al respecto **Sabino, (2000)** se refiere a ellos de la siguiente manera.

“Cuando los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual denominamos primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, el cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas” (p.190).

También, es una investigación de Tipo Transversal dado que se toma el dato una sola vez en el tiempo. En este sentido, según **Hernández Sampieri (2003)**, “los estudios explicativos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (**Dankhe, 1986**), (p.60).

Los estudios explicativos, van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos, o del establecimiento de relaciones entre conceptos; están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste, o por qué dos o más variables están relacionadas. Las investigaciones explicativas son más estructuradas que las demás clases de estudios y de hecho implican los propósitos de ellas (exploración, descripción y correlación).

3.3 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

El propósito del estudio en proceso es;

- ❖ Proponer el Perfil del Docente policial para mejorar el proceso de enseñanza dentro de los centros de formación policial.

De allí que se requerirá de la utilización de un enfoque cualitativo que, por lo común, se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación.

A veces, pero no necesariamente, se prueban hipótesis. Con frecuencia se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones” (Hernández, 2003; p.5).

3.4. POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

Determinar correctamente el estadístico muestral en una investigación es un proceso de sumo cuidado, él decidirá cuál es el método de recolección de información más apropiada para ser empleada

Para **López (1994)** población se define como: “el conjunto de elementos cuyas características se tratan de estudiar, y acerca de la cual se desea información” (p.257).

Asimismo, señala que “el subconjunto de la población que se elige para observar y a partir del cual se trata de conocer las características de la población, constituye la muestra”

En razón a lo señalado, la población para la cual serán válidas las conclusiones del estudio, está constituida por su población o universo.

A partir de este universo se seleccionará una muestra única y representativa.

CUADRO N° 1
POBLACION
DOCENTES QUE NO LABORAN EN LOS CENTROS DE FORMACIÓN

DOCENTES POLICIALES	POBLACIÓN
Docentes que laboran en los Centros de formación de la Policía Nacional.	50
Docentes de que laboran en otros centros de formación (SENAN, SENAFRON, SPI).	50
Total	100

3.5. DISEÑO DE MUESTREO:

Se escoge el método probabilístico que se refiere al procedimiento estadístico por medio del cual parte de los elementos de un universo entran a construir la muestra.

Según el criterio de recopilación, los métodos de muestreo se dividen en dos grandes:

Probabilístico (al azar o aleatorio), en el cual cada uno de los elementos constitutivos del universo tiene una probabilidad conocida e independiente de ser escogido y solo el azar determina cuales son los seleccionados para entrar en la muestra.

Esto con la intención de conocer la opinión de los estudiantes y docentes. Dadas las limitaciones en cuanto al factor tiempo, se escoge como muestreo esta técnica de investigación.

La técnica seleccionada tiene plena justificación aún en virtud a lo señalado en la compilación de Coort (1991)"... muestra pequeña, no garantizan que la muestra sea perfectamente representativa" (p.20). Se infiere que mientras más grande es el tamaño de la muestra mayores posibilidades tiene de ser representativa.

3.6 MARCO MUESTRAL

La población o universo lo constituye un total de 100 posibles unidades estadísticas entre los docentes que posee la Policía Nacional pero no laboran en los centros de

formación y los docentes de que laboran en otros centros de formación, de allí que el marco muestral lo conformarán 30 docentes.

Para las investigaciones de carácter explicativo, **Coort (1991)**, se recomienda “utilizar muestras grandes para que haya precisión y representatividad. En este sentido se sugiere seleccionar muestras no menores al 30% de la población accesible” (p.22).

CUADRO N° 2
MARCO MUESTRAL

Docentes Policiales	Muestra
Docentes que laboran en los centros de formación	15
Docentes de otros centros de formación (senan, senafron, spi)	15
Total	30

3.7. TAMAÑO DE LA MUESTRA: Debido a que nuestra investigación es de índole cualitativa, la presente muestra resulta ser de un tamaño proporcional al universo y esto debido a que la cantidad de unidades estadísticas seleccionados, corresponden porcentualmente a lo planteado por **Coort (1991)**.

CUADRO N° 3
TAMAÑO PORCENTUAL DE LA MUESTRA- Según Coort (1991)

MUESTRA	TAMAÑO	PORCENTAJE
Población o Universo	100	100 %
Marco Muestral	30	30%

De acuerdo a la tabla n° 3, el tamaño de la muestra es representativo.

3.8. DISEÑO DEL INSTRUMENTO:

Para el diseño del cuestionario se parte de la Operacionalización de las variables, esto implica la precisión de los indicadores, compromiso, iniciativa, liderazgo, comunicación, motivación, relaciones interpersonales, funciones técnico docentes, habilidades pedagógicas, funciones técnico administrativas, doctrina, disciplina, trabajo en equipo, resolución de conflictos.

Procedimiento que permite la redacción de los correspondientes ítems, mediante los cuales se obtendrán las informaciones internas y colectivas que servirán de base a la investigación para el análisis y la consecuente emisión de conclusiones y recomendaciones para dar solución al problema, objeto de nuestra investigación.

En atención a la recomendación realizada por **Suárez (1990)**, “Los datos deben suministrar la naturaleza exacta de la población en donde estos fueron extraídos” (p.959).

Los ítems de la encuesta del estudio, se redactarán y se organizarán de tal forma que permitirán recopilar datos válidos, confiables y precisos.

3.9. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

El referido instrumento se caracteriza por su formalidad y estructuración; consta de una sección preliminar de carácter informativo e instructivo (Título y Objetivo), que describe ampliamente el propósito de la encuesta y fin, el cual sería el objetivo para lo cual se diseñó.

3.9.1 LA PRIMERA PARTE DEL INSTRUMENTO:

El cuestionario consta de algunos reactivos con unas respuestas concretas (sí o no), siendo la finalidad de esta parte recopilar el criterio de la unidad estadística, es decir, entre los docentes que no laboran en los centros de formación policial

3.9.2. LA SEGUNDA PARTE; EL CUESTIONARIO

Tiene el propósito de recabar la información vinculada a las variables independientes y dependientes y sus respectivas categorías y sub-categorías.

3.10. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Para **Sabino (1986)**, “Para que una escala pueda considerarse como capaz de aportar información objetiva debe reunir los siguientes requisitos básicos: confiabilidad y validez” (p.117).

3.10.1. VALIDACIÓN

Lo expresado, anteriormente, define la validación de los instrumentos como la determinación de la capacidad de los cuestionarios para medir las cualidades para la cual fueron contruidos, se realiza mediante el método de “Juicio de Expertos”.

Para este procedimiento se selecciona un grupo de tres expertos, sobre la base de los siguientes requisitos:

- Que sea docente investigador y que conozca de la elaboración de instrumentos de investigación.
- A los expertos se les suministrará una hoja de validación donde se determinará: la correspondencia de objetivos e ítems, calidad técnica de representatividad y la calidad del lenguaje.

Sobre la base del procedimiento de validación descrito, los expertos consideran la existencia de una estrecha relación entre los objetivos del estudio y los ítems constituidos de los instrumentos de recopilación de la información, así mismo emitirán resultados similares tanto para la calidad técnica, como para la adecuación del lenguaje de los reactivos.

3.10.2. CONFIABILIDAD

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, es decir, la consistencia interior de estos y sus capacidades para discriminar en forma constante entre un valor y otro, se selecciona entre los distintos métodos existentes con respecto a su investigación.

En razón de lo expresado, el instrumento dirigido a los docentes policiales que no laboran en los centros de formación, le será aplicado como prueba piloto a cuatro (4) docentes que no están involucrados en la muestra seleccionada para la recopilación de datos pertinentes al estudio.

3.11 INSTRUMENTO

El instrumento, finalmente, se diseñó con la mayoría de las características (preguntas) no codificadas para facilitar su llenado.

Las características se operacionalizaron sin perder de vista el menor esfuerzo y tiempo posible para el llenado del mismo.

Además de presentar la distribución anterior, el cuestionario incluye algunas preguntas de respuestas cerradas, las cuales en su mayoría se contestan mediante un simple carácter especial, agrupadas en dos segmentos; uno de características generales y la otra sobre las consideraciones de la operacionalización de las variables y los indicadores.

3.12 TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Esta investigación basa sus acciones en la recopilación de datos primarios, obtenidos directamente de la realidad, se hará imprescindible utilizar la técnica de la encuesta dado

que, es la que mejore resultados nos brindara, ya que nos va permitir la verificación en el instante de la respuesta a las interrogantes provenientes de la investigación.

En relación a la técnica, **Sabino (1986)**, parte de la siguiente premisa, “si queremos conocer algo sobre el comportamiento de las personas, lo mejor, lo más directo y simple, es preguntárselo a ellas” (p.88.).

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ

CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO – CRUSAM

ENCUESTA PARA TRABAJO DE GRADO

TÍTULO: “Perfil del Docente Policial para mejorar el proceso de enseñanza de agentes y cadetes de la Policía Nacional de Panamá”

OBJETIVO: ¿Proponer el Perfil del Docente policial para mejorar el proceso de enseñanza de agentes y cadetes de la Policía Nacional de Panamá

OBSERVACIÓN: La información que suministre es solo para fines estadísticos y será estrictamente confidencial.

DIRIGIDO A: Los docentes que posee la Policía Nacional que laboran en los Centros de Formación policial y a los docentes que laboran en otros centros de formación (Senan, Senafron y S.P.I.).

Marque con una X la respuesta de su agrado

A. CARACTERISTICAS GENERALES:

1. ¿Cuántos años de experiencia tiene como docente?

2. ¿Cuando asumió este puesto ya era docente de carrera?

Si

No

3. ¿Durante el ejercicio de esta función ha recibido alguna capacitación o perfeccionamiento en este ámbito?

Si

No

4. ¿Qué tipo de capacitación ha tomado en este campo?

Cursos

Seminario

Charlas

Otras _____ (Post-grado, Maestria).

5. ¿Ha recibido alguna capacitación de liderazgo

Sí ☐

No ☐

6. ¿Considera usted que es importante que exista un perfil del Docente Policial?

Sí ☐

No ☐

7. ¿Considera usted que la creación de un perfil para el docente policial ayudaría a mejorar el proceso de enseñanza dentro de los centros de formación?

Sí ☐

No ☐

8. ¿Qué nivel de estudios considera usted que debe tener un docente policial??

Maestría ☐

Post-grado ☐

Licenciatura ☐

9. ¿Cuántos años de experiencia en el ámbito policial, cree usted que debe tener un docente policial?

15 años ☐

10 años ☐

5 años ☐

10. ¿Cree usted que el docente tiene que estar en constante capacitación pedagógica para estar actualizado en la docencia?

Sí ☐

No ☐

11. ¿Piensa usted que un docente debe ser un líder antes sus estudiantes y la sociedad?

Sí ☐

No ☐

12. ¿El docente debe ser un ente motivador para sus estudiantes?

Sí ☐

No ☐

13. ¿Considera usted que el docente debe tener una comunicación eficiente, eficaz, buena y robusta con sus estudiantes?

Sí ☐

No ☐

14. ¿Qué competencias considera usted que debe poseer un docente policial?

15. ¿Qué competencia considera usted que es la más importante que debe poseer un docente policial (asigne un numero desde el 1 para la menos importante hasta 4 para la más importante, sin repetirlos)?

Personales	<input type="checkbox"/>
Profesionales	<input type="checkbox"/>
Académicas	<input type="checkbox"/>
Sociales	<input type="checkbox"/>

16. ¿Considera usted que el docente debe tener competencias profesionales para desempeñar mejor esta labor?

Sí ☐

No ☐

17. ¿Qué competencia profesional considera usted es la más importante que debe poseer un docente policial (asigne un numero desde el 1 para la menos importante hasta 4 para la más importante, sin repetirlos)?

- Planificar, seleccionar y preparar los contenidos ☐
- Manejar tecnología y diseñar la metodología ☐
- Identificarse con la institución y el trabajo equipo ☐
- Evaluar e investigar sobre la enseñanza ☐

18. ¿Qué competencias personales considera usted es la más importante que debe tener un docente policial (asigne un numero desde el 1 para la menos importante hasta 3 para la más importante, sin repetirlos)?

- Afianza su identidad personal y profesional y cultiva su autoestima ☐
- característica de liderazgo y talento humano ☐
- Vive en coherencia con los valores que propone ☐

19. ¿Qué competencias académicas considera usted es la más importante que debe tener un docente policial (asigne un numero desde el 1 para la menos importante hasta 3 para la más importante, sin repetirlos)?

- Domina conceptos y teorías actualizadas sobre las disciplinas educativas y de su especialidad.
- Maneja técnica de recolección de información
- Posee conocimiento sobre aspectos sociales, culturales, económicos y políticos de la comunidad.

20. ¿Qué competencias sociales, usted considera es la más importante que debe tener un docente policial (asigne un numero desde el 1 para la menos importante hasta 3 para la más importante, sin repetirlos)?

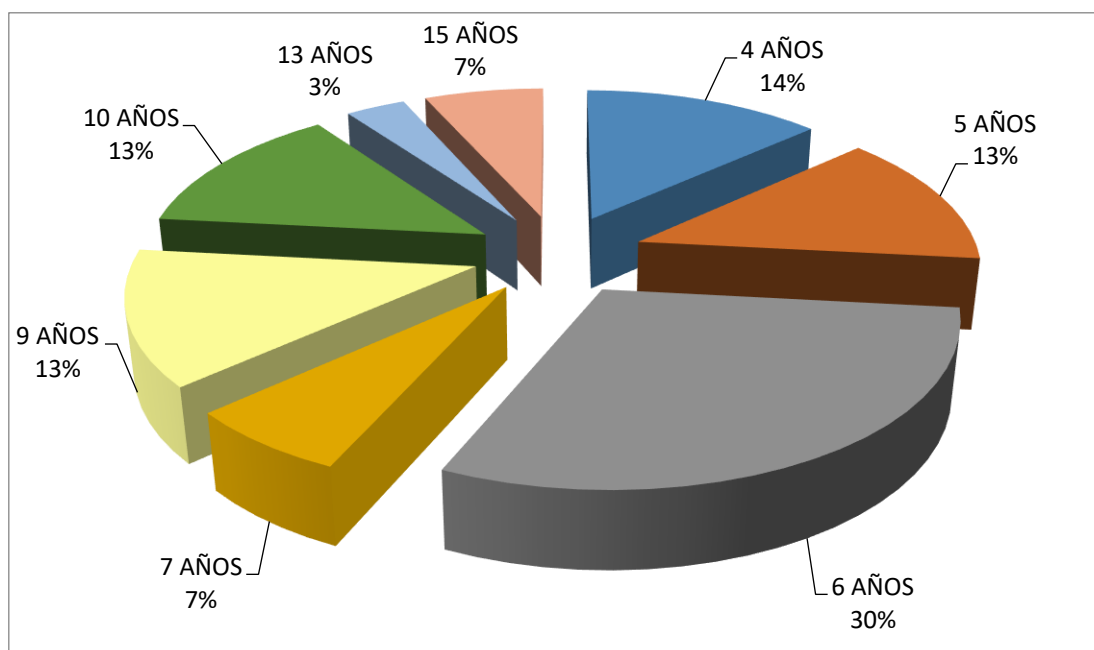
- Genera respuesta adecuada para el bienestar colectivo
- Respetar el pensamiento divergente
- Se compromete con los problemas y aspiraciones de la comunidad

CAPÍTULO IV
PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se destacarán los principales resultados productos del análisis, pero también del contraste pudiera existir entre lo encontrado y lo planteado (hipótesis).

Gráfica n° 1

¿Cuántos años de experiencia tiene como docente?

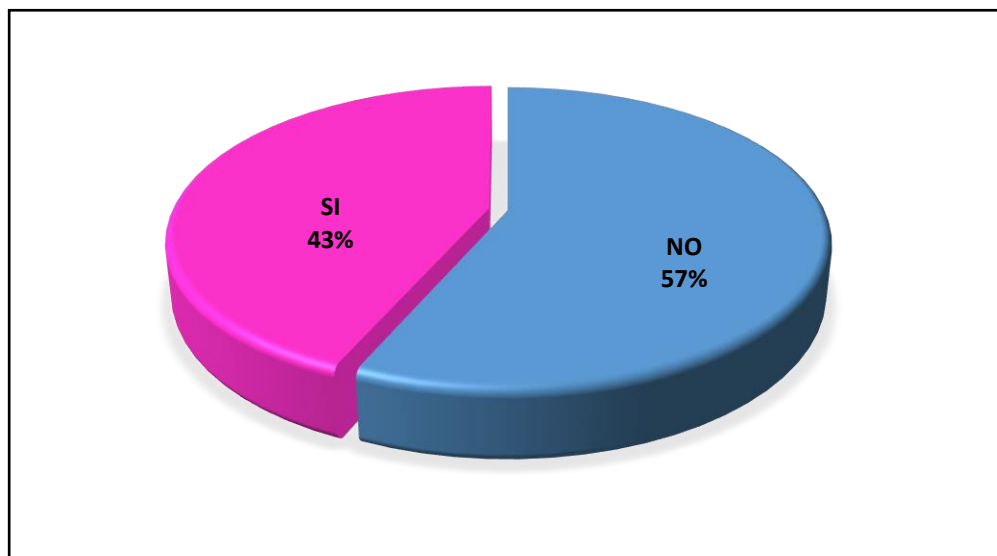


Cuando le preguntamos a los docentes encuestados que cuantos años de experiencias tenían como docentes nos pudimos percatar que el 30 % de ellos informan que mantienen 6 años de experiencia como docente, también, podemos observar que el mínimo de años de experiencia de los encuestados ejerciendo esta labor es de 4 años con un 14%, se observa que un 7% de ellos tienen más años de experiencia como docentes son de 15 años ejerciendo esta labor.

Con este resultado podemos ver que los docentes encuestados poseen más de 3 años de experiencias ejerciendo esta función dentro de la institución, por lo cual esto nos dice que existen docentes con años de experiencia dentro del ámbito de la docencia.

Gráfica n° 2

¿Cuándo asumió este puesto ya era docente de carrera?

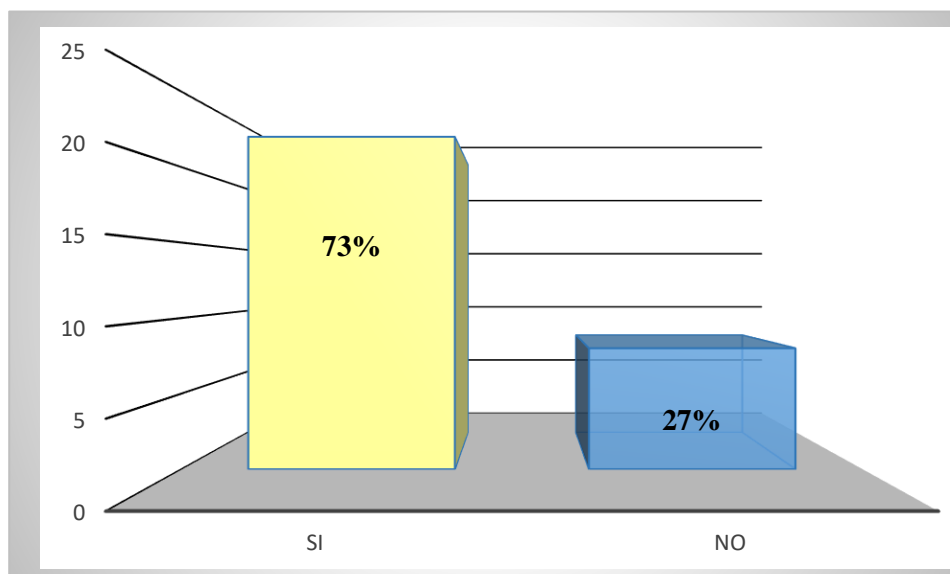


En esta gráfica podemos observar que el 57 % de los encuestados cuando asumieron el puesto de docentes no eran docentes de carrera es decir que no habían tenido conocimientos previos enfocados en la docencia, pero estaban asumiendo el puesto de docente dentro de los centros de formación policial.

Y el otro 43% de ellos nos informan que sí eran docentes de carrera y mantenían conocimientos pedagógicos para desempeñar el cargo.

Gráfica n°3

¿Durante el ejercicio de esta función ha recibido alguna capacitación o perfeccionamiento en este ámbito?

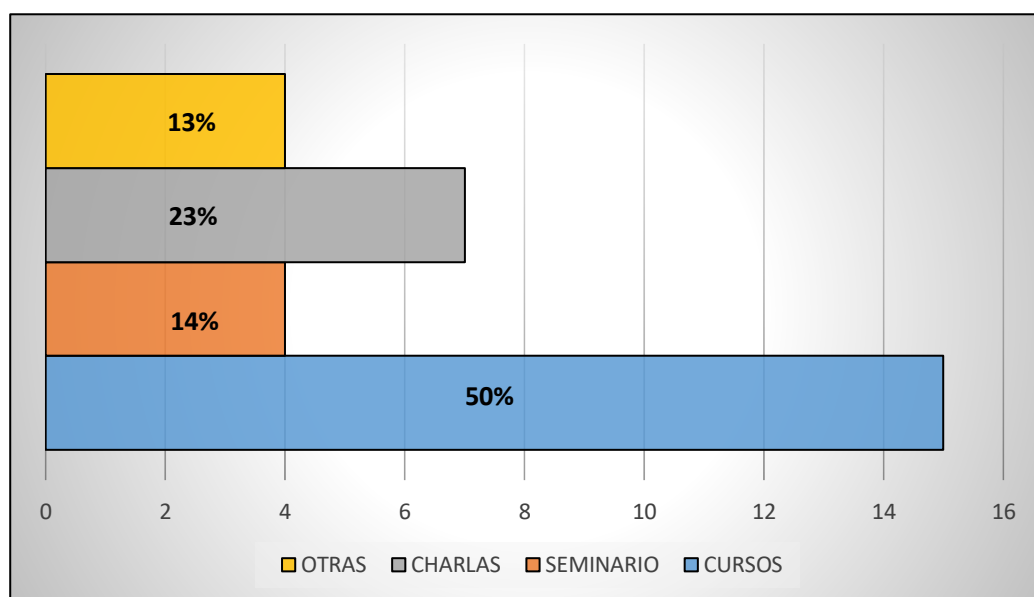


En esta gráfica observamos que los encuestados nos dicen que el 73% de ellos han recibido capacitaciones o perfeccionamientos en el ámbito de la docencia y el 27 % dice que no pero igual siguen ejerciendo la docencia.

Con estos resultados podemos ver que estos docentes se han preocupado por recibir capacitaciones que le ayuden a mejorar cada día como docentes y estar a la vanguardia en conocimientos para ejercer mejor su función como docente.

Gráfica n° 4

¿Qué tipo de capacitación ha tomado en este campo?

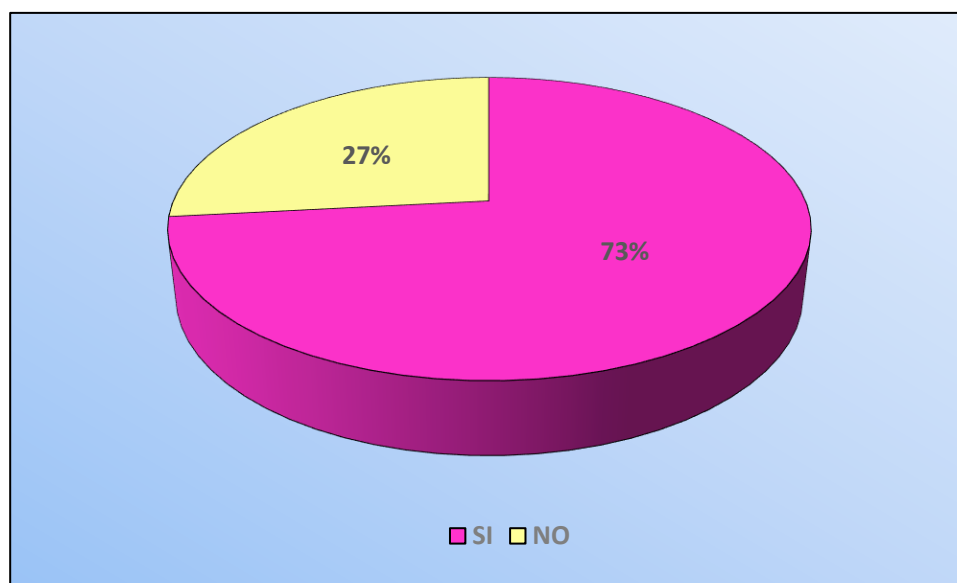


Los encuestados nos respondieron que el 50% de ellos ha recibido cursos como capacitaciones enfocadas en la docencia, de ahí seguida por el 23% de charlas referentes a este tema, 14% ha recibidos seminarios y por último el 13% restante a recibido otro tipo de capacitaciones (postgrado y maestrías).

Esto nos quiere decir que el 83 % de ellos recibieron capacitaciones básicas no a nivel superior con relación en el ámbito de la docencia, y el 13 % restante de ellos se ha capacitado con Postgrados y maestrías títulos que los convierten en el personal idóneo para ejercer esta función de docente.

Gráfica n° 5

¿Ha recibido alguna capacitación de liderazgo?

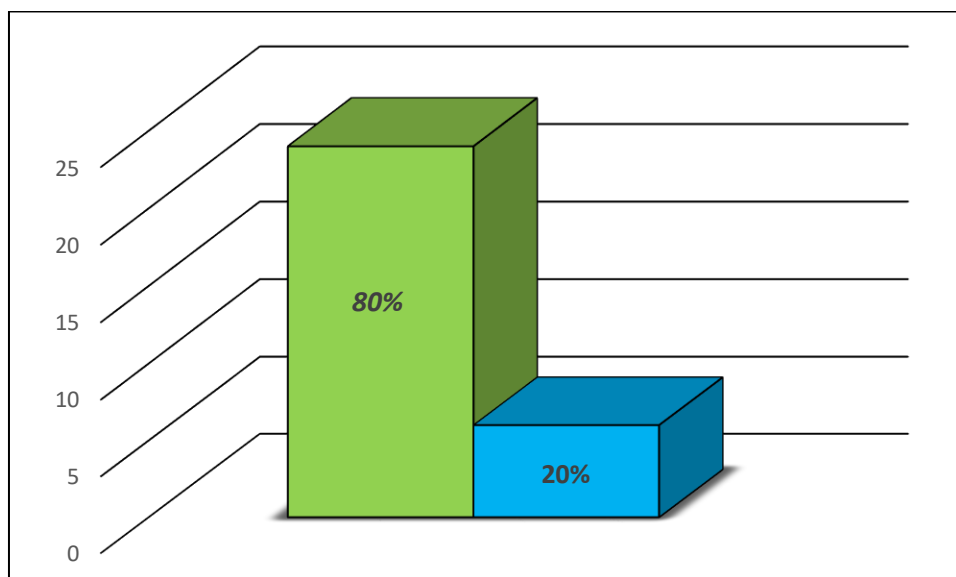


En esta pregunta los encuestados nos confirmaron que el 73% de ellos ha recibido capacitaciones de liderazgos y el 27% restante nos indicaron que no han recibido esta capacitación.

Esto nos hace saber que una gran parte de los docentes encuestados tiene las bases para ser un buen líder y poder transmitirles a sus estudiantes

Gráfica n° 6

¿Considera usted que es importante que exista un perfil del Docente Policial

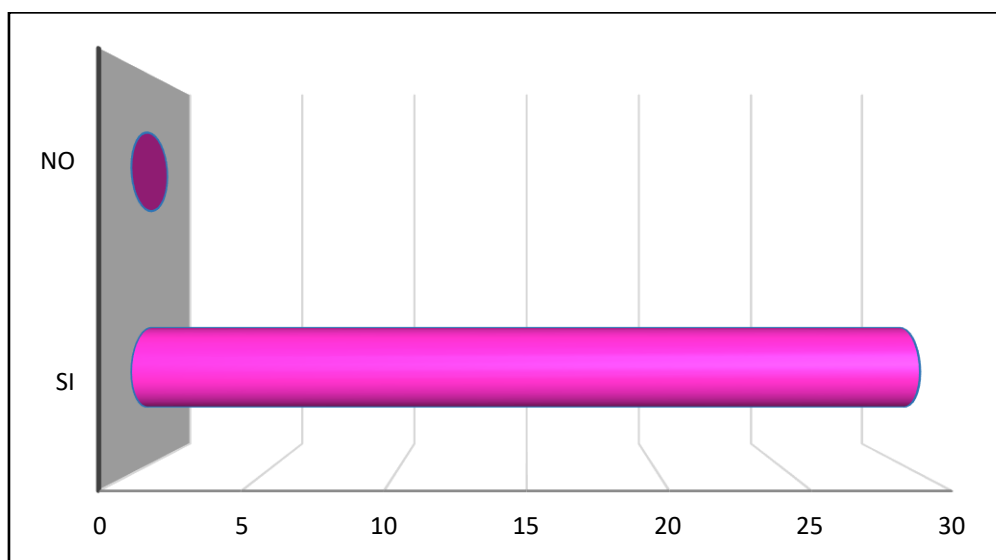


En esta pregunta nuestros docentes encuestados nos respondieron que para el 80 % de ellos si consideran que es importante que exista un perfil del docente policial y solo el 20% dice que no.

Este 80 % de encuetados que si consideran que es importante que exista un perfil del docente policial ellos se enfocan en que este perfil les serviría para que todos los docentes que posee la Policía Nacional estén al mismo nivel y mantengan las mismas capacidades académicas para ejercer la docencia de la mejor manera en beneficio a esta institución y sobre todo a los alumnos a los cuales le darán clase

Gráfica n° 7

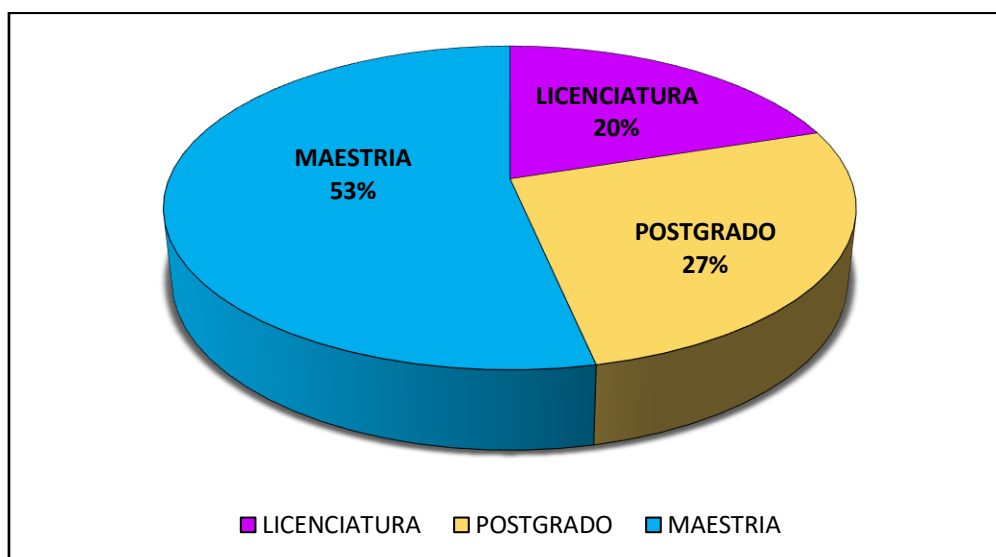
¿Considera usted que la creación de un perfil para el docente policial ayudaría a mejorar el proceso de enseñanza dentro de los centros de formación?



En esta pregunta nuestros docentes encuestados, nos respondieron que el 100% de ellos consideran que la creación del perfil del docente policial ayudaría a mejorar el proceso de enseñanza dentro de los centros de formación.

Gráfica n° 8

¿Qué nivel de estudios considera usted que debe tener un docente policial?

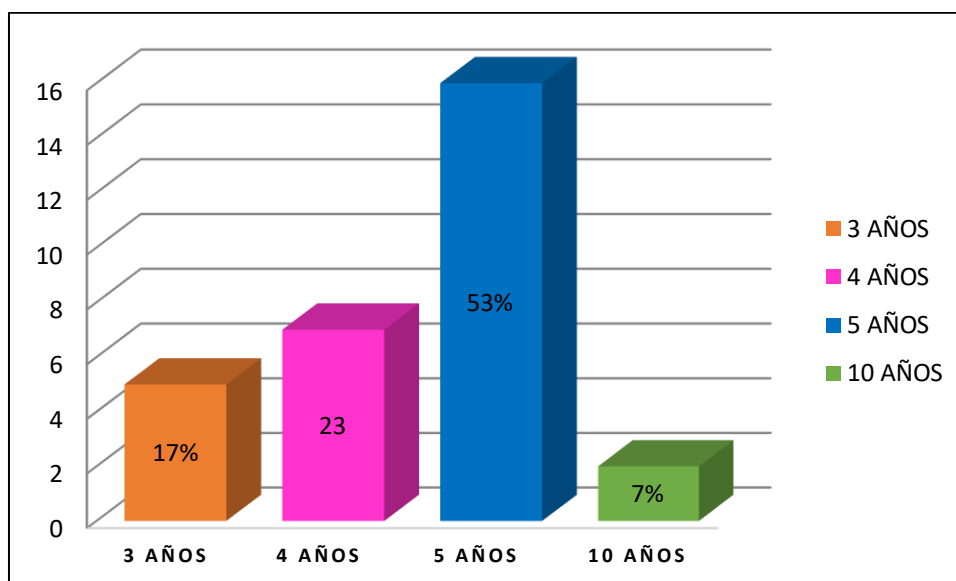


En esta pregunta nuestro 53% de encuestados nos dijeron que ellos consideran que un docente policial debe poseer estudios de maestrías en docencia para poder ejercerla, el otro 27% nos dijo que consideran que con un postgrado en docencia es suficiente para ejercer esta labor y por ultimo un 20% de ellos nos dijo que con una licenciatura era suficiente para ejercer la docencia.

Esta respuesta nos lleva a la conclusión que los docentes de hoy deben poseer un nivel de maestría para ejercer la docencia y estar

Gráfica n°9

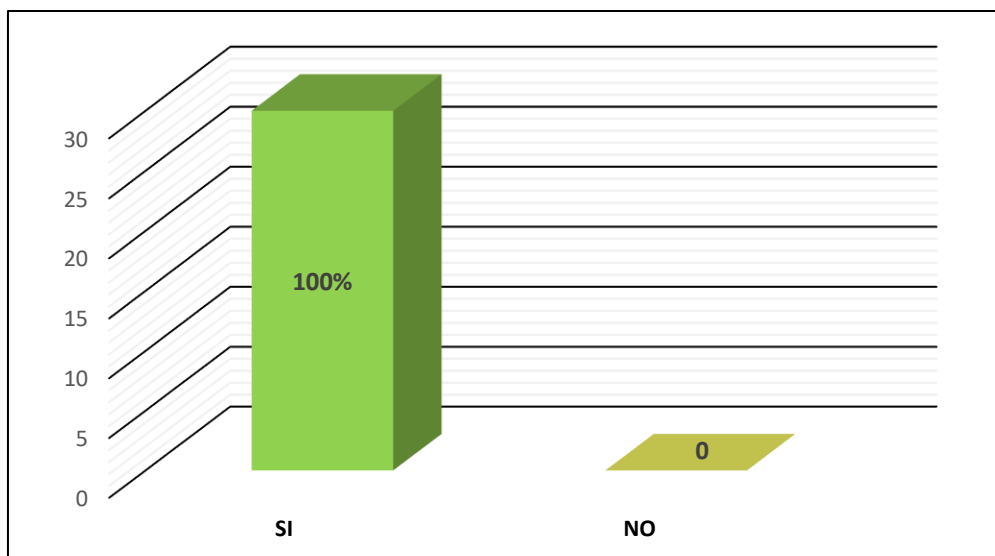
¿Cuántos años de experiencia en el ámbito policial, cree usted que debe tener un docente policial?



En esta pregunta nuestro encuestados nos respondieron que el 53% de ellos consideran que los años de experiencia en el ámbito policial, que debe tener para poder ejercer la docencia policial es de 5 años de experiencia; el 23% nos dijo que ellos piensan que se debe de tener 4 años de experiencia como policía, pero un 17% nos dijo que con 3 años de experiencia como policía ya se puede ejercer la docencia dentro de los centros de formación y por último un 7% de estos encuestados nos dijeron que con 2 años de experiencia ejerciendo las labores policiales ya pueden ser unos docentes policial dentro de los centros de formación de esta institución.

Gráfica n° 10

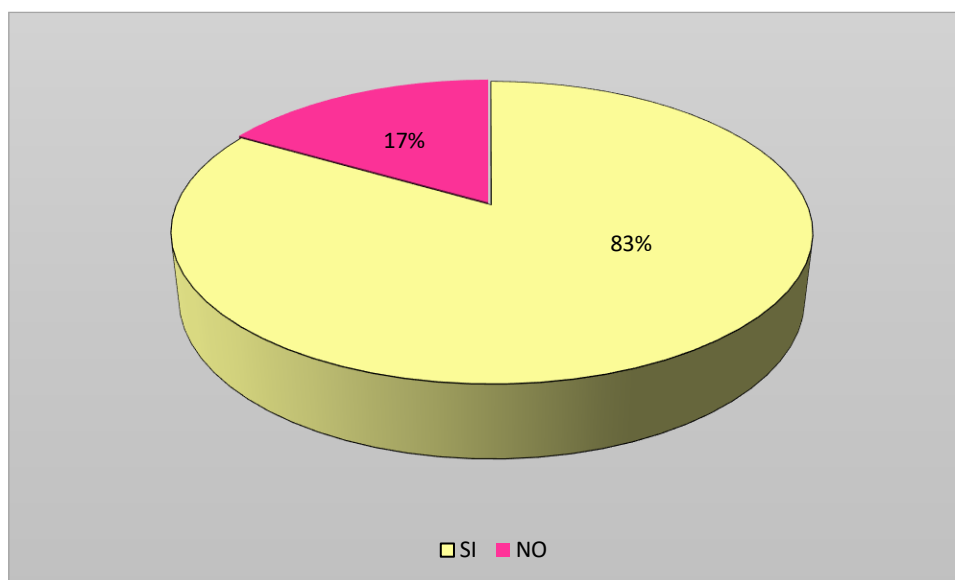
¿Cree usted que el docente tiene que estar en constante capacitación pedagógica para estar actualizado en la docencia?



Al realizar esta pregunta todos nuestros encuestados concordaron en la misma respuesta, los cuales el 100% de ellos considera que es muy importante que el docente policial este en constante capacitación pedagógica para estar al día con las actualizaciones en el campo de la docencia para poder ejercer esta noble tarea de la mejor manera y poder capacitar a los estudiantes que están en los centros de formación.

Gráfica n° 11

¿Piensa usted que un docente debe ser un líder antes sus estudiantes y la sociedad?

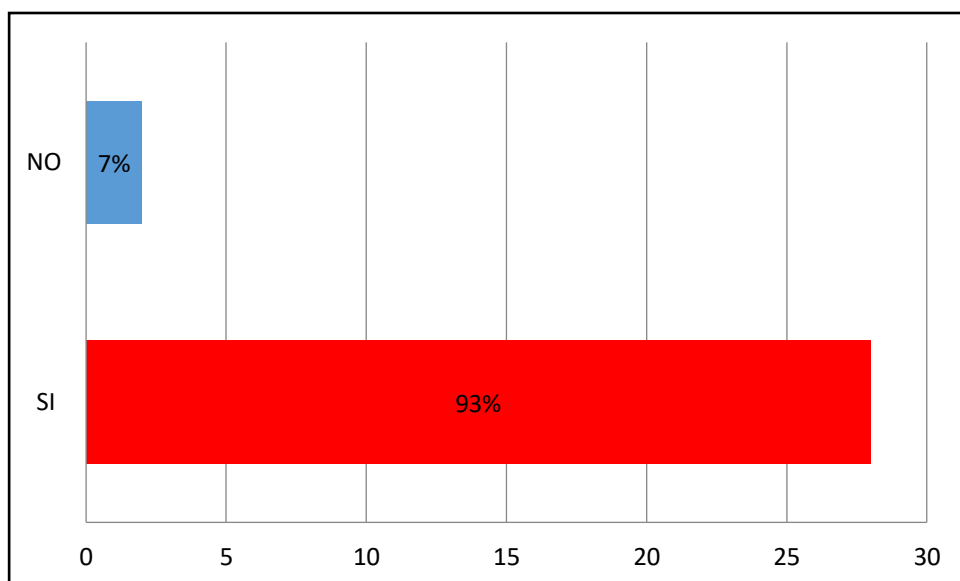


En esta pregunta un 83% de nuestros encuestados nos dijeron que si es necesario o si piensan que un docente policial debe ser considerado un líder antes sus estudiantes para poder darles u buen ejemplo a seguir y formarlos de la mejor manera y poder guiarlos a ser hombres y mujeres de bien que van a trabajar con y para la comunidad y ser futuros líderes.

El otro 17% de ellos considera que no es importante que el docente sea un líder ante sus estudiantes o la comunidad

Gráfica n° 12

¿El docente debe ser un ente motivador para sus estudiantes?

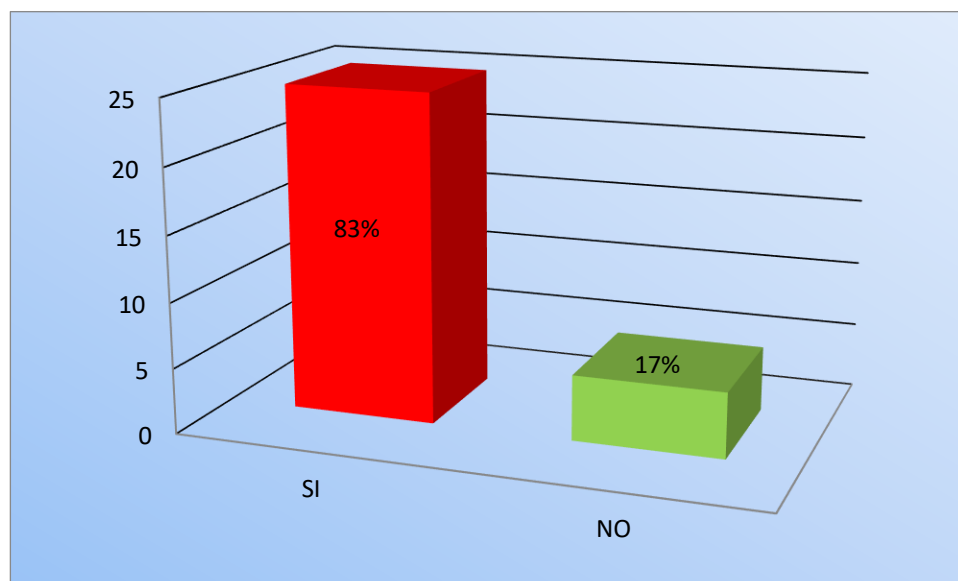


Nuestros encuestados en esta respuesta nos expresan que el 93% de ellos consideran que ellos como docentes policiales deben ser entes motivadores para sus estudiantes para que sean hombres y mujeres de bien, con valores policiales, con ética, con vocación de servicio hacia la comunidad.

El otro 7% piensan que no es necesario ser un ente motivador ya que los estudiantes poseen motivación que los ayudara a ser alguien de bien.

Gráfica n° 13

¿Considera usted que el docente debe tener una comunicación eficiente, eficaz, buena y robusta con sus estudiantes?

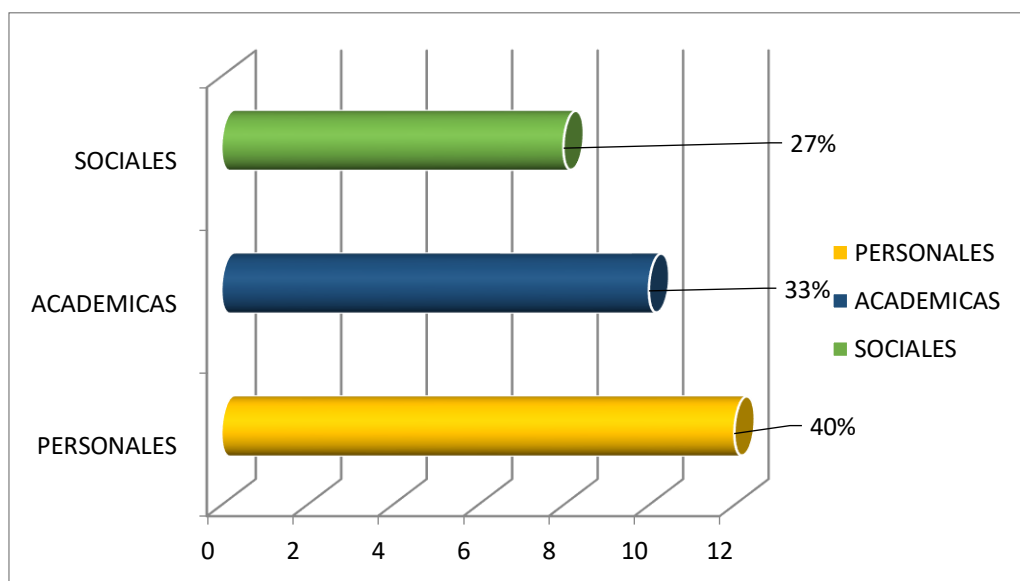


En esta respuesta nuestro 83% de los encuestados nos dijeron que sí es necesario que el docente policial tenga una comunicación eficiente, eficaz y sobre todo buena con sus estudiantes pues es necesario una comunicación abierta que sus estudiantes confíen en el docente y puedan aclarar todas las dudas que puedan existir esta comunicación los va ayudar a poder trabajar mancomunadamente de la mano y hará mucho mejor la relación docente estudiante.

El otro 17% considera que no es importante que exista una comunicación tan abierta entre docente y estudiante

Gráfica n° 14

¿Qué competencias considera usted que debe poseer un docente policial?



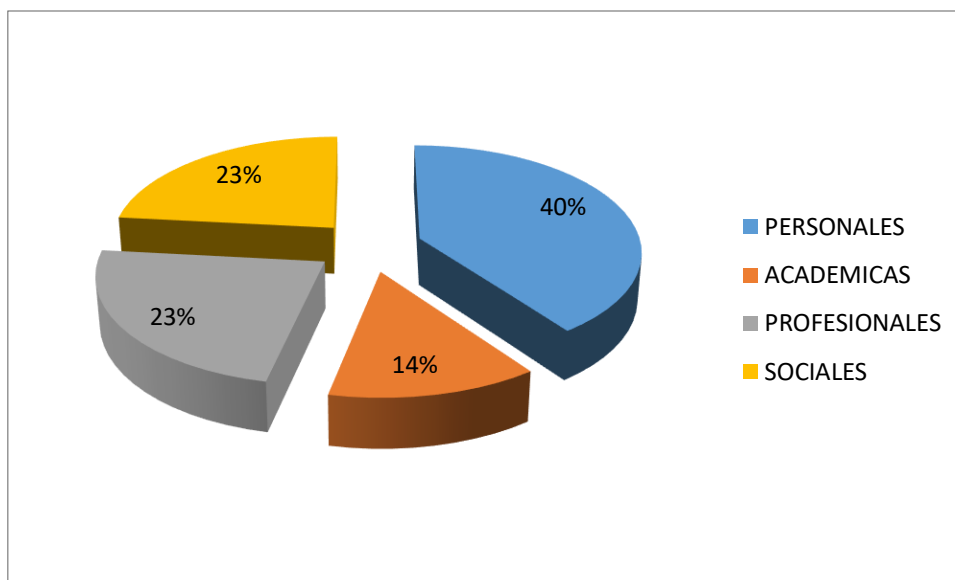
Cuando le preguntamos a nuestros encuestados qué competencias consideraban ellos que debía de tener un docente policial, ellos nos mencionaron tres de ellas:

- competencias personales
- Competencias académicas
- Competencias sociales

Clasificándolas de la siguiente manera para nuestro 40% el docente debe tener competencias personales, el 33% considera que el docente debe tener competencias académicas y el otro 27% considera que el docente policial debe tener competencias sociales

Gráfica n° 15

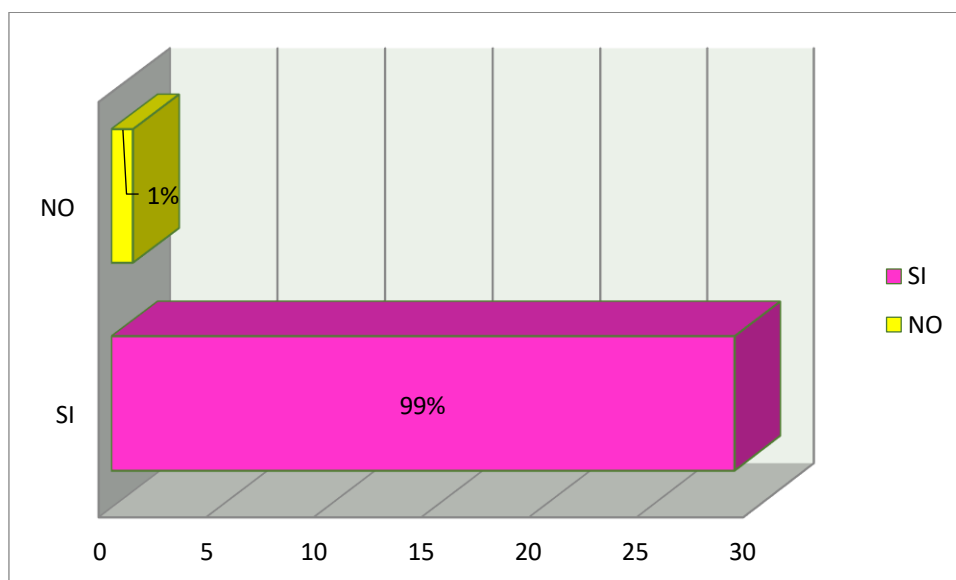
¿Qué competencia considera usted que es la más importante que debe poseer un docente policial?



En esta pregunta nuestros encuestados se les preguntó cuál era la competencia más importante para ellos, los cuales un 40% de ellos nos respondió que la competencia más importante para ellos son las competencias personales, un 23% nos dijo que según su criterio para ellos las competencias más importantes era las académicas. El otro 23% nos manifestó que su competencia más importante son las profesionales y por último el 14% nos comunicó que para ellos su competencia más importante son las sociales.

Gráfica n° 16

¿Considera usted que el docente debe tener competencias profesionales para desempeñar mejor esta labor?

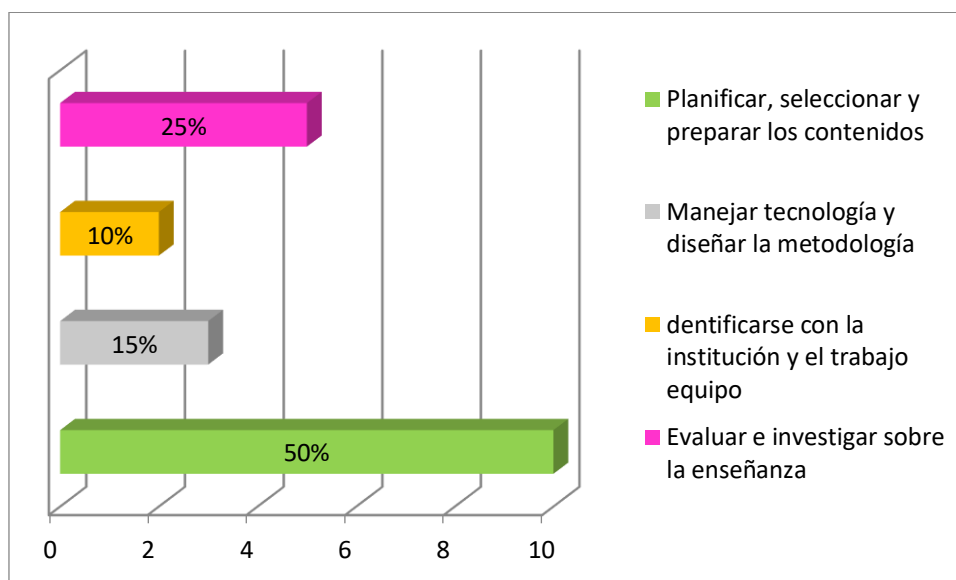


El 99% de los encuestados en esta pregunta llegaron a la conclusión que sí es necesario que el docente policial tenga competencias profesionales para poner en práctica todos los conocimientos, habilidades y valores en el ámbito laboral que son necesarios para formar a los estudiantes de los centros de formación policial.

El otro 1 % nos indicó que para ellos no es necesario que el docente policial tenga competencias profesionales.

Gráfica n° 17

¿Qué competencia profesional considera usted es la más importante que debe poseer un docente policial?

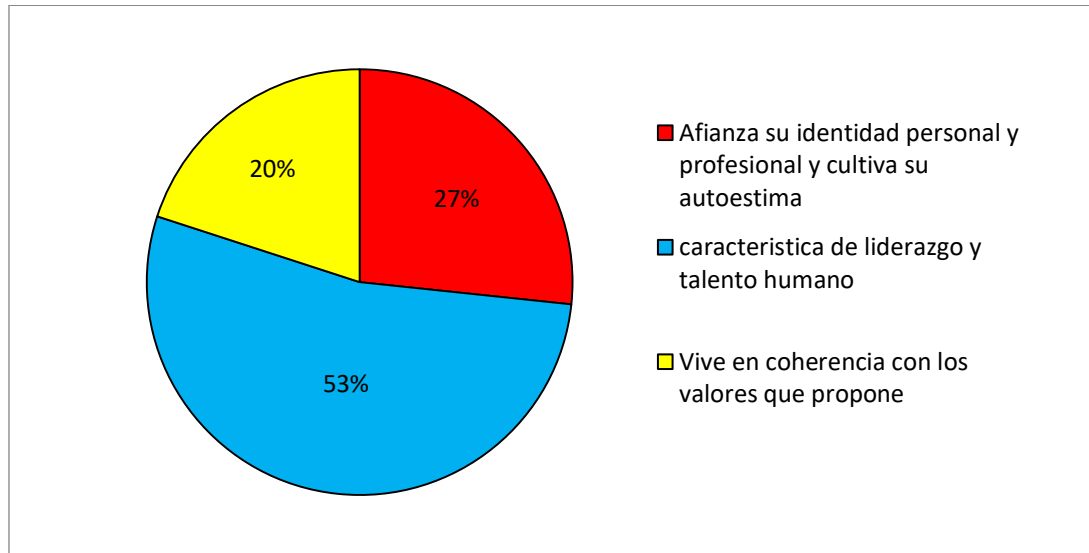


Al darle una lista de competencias profesionales a nuestros encuestados le preguntamos cual consideraban la más importante de esta y nos dijeron el 50% que para ellos la más importante es planificar, seleccionar y preparar los contenidos de la materia.

El otro 25% nos dijo que para ellos es más importante evaluar e investigar sobre la enseñanza; el otro 15% nos dice que es más importante el manejo de la tecnología y diseñar la metodología; y por último el 10% de ellos no indico que es más importante que identificarse con la institución.

Gráfica n° 18

¿Qué competencias personales considera usted es la más importante que debe tener un docente policial?

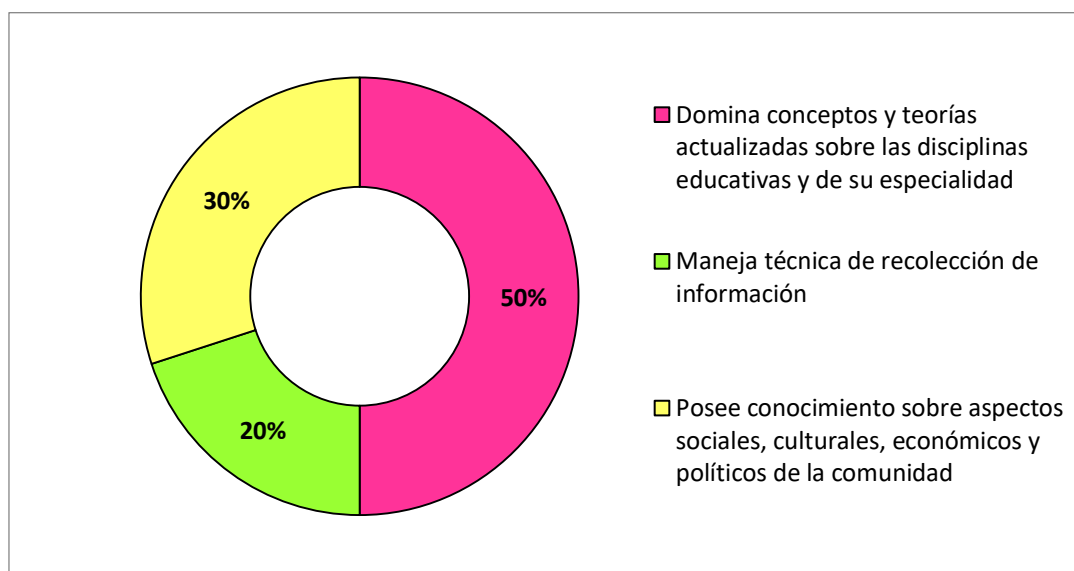


Al darle una lista de competencias personales a nuestros encuestados y preguntarle cuál de estos consideran ellos es la más importante que debe poseer un docente policial, un 53% de ellos nos respondieron que es consideran importante la característica de liderazgo y el talento humano de los docentes.

El otro 27% de ellos nos respondieron que consideran importante afianza su identidad personal, profesional y cultiva su autoestima, y por último un 20% de ellos nos informaron que consideran importante que vive en coherencia con los valores que propone.

Gráfica n° 19

¿Qué competencias académicas considera usted es la más importante que debe tener un docente policial?

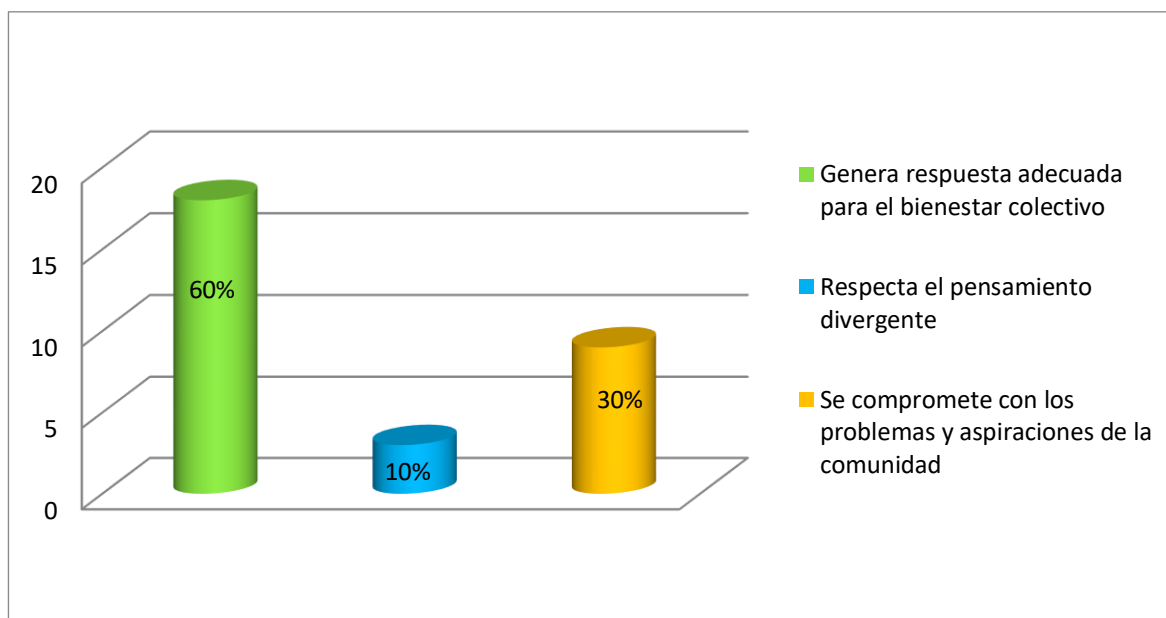


Se les presentó tres competencias académicas a nuestros encuestados y se le preguntó cuál consideraban ellos era la más importante y obtuvimos como resultado que un 50% de ellos nos dijeron que consideraban la más importante a la competencia de dominar conceptos y teorías actualizadas sobre las disciplinas educativas y de su especialidad.

El otro 30% nos indicó que consideraban importante la competencia de poseer conocimientos sobre aspectos sociales, culturales, económicos y políticos de la comunidad; y por último el 20% restante de ellos nos dijo que para ellos es importante la competencia de manejar técnicas de recolección de información.

Gráfica n° 20

¿Qué competencias sociales, usted considera es la más importante que debe tener un docente policial?



Se le proporcionó a nuestros encuestados una pequeña lista de competencias sociales que debe tener un docente policial y preguntarle cuál de estas ellos consideraban la más importante nos respondieron un 60% de ellos que consideraban la competencia de generar respuestas adecuadas para el bienestar colectivo ; un 30% de ellos nos dijeron que para ellos es más importante que se comprometa con los problemas y aspiraciones de la comunidad ya que serán futuras unidades policiales y se deben a la comunidad.

Por último, un 10% de ellos nos informó que para ellos es más importante el respeto del pensamiento divergente que existe.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

Una vez analizados los resultados obtenidos a través del cuestionario aplicado a la muestra de Docentes Policiales, de los diferentes Centros de Formación Policial se llegó a las siguientes conclusiones:

- ❖ El personal docente de los centros de formación, en gran parte han ejercido la docencia por más de 15 años, y los que menos tiempo tiene de experiencia son 6 años dentro de este campo, lo que se conjuga a que en estos centros de formación hay personal docentes de planta con vasta experiencia.
- ❖ El personal docente de los centros de formación policial, en un 57% de ellos cuando empezaron a dar clases como docentes no eran docentes de carrera y el 43% de ellos ya eran docentes de carrera.
- ❖ Los métodos, técnicas y estrategias metodológicas aplicadas por el personal docente de los centros de formación, se apegan a la pedagogía, sustentados en un modelo pedagógico conductista, dejando a un lado las metodologías andragógicas que la mayor parte de sus actores no las conocen.
- ❖ Un alto porcentaje (83%), del personal docente de los centros de formación, no posee título académico sino más bien se ampara en los cursos policiales que ostentan, y el otro 13% posee títulos académicos (post-grado, maestrías), no así el personal docente civil que en su mayoría ostenta títulos académicos de universitarios.
- ❖ El personal docente policial en un 53% de ellos consideran que el nivel de estudio que debe poseer un docente que imparta clases en estos centros debe ser de maestría y un 27 consideran que debe ser pos-grado y un 20% consideran que deben poseer mínimo una licenciatura esto quiere decir que los docentes policiales están anuentes a que deben poseer títulos académicos para ejercer una pedagogía acorde a los requerimientos a los procesos de aprendizajes.

CAPÍTULO V
RECOMENDACIONES

Después de haber culminado el presente trabajo de investigación con el tema: “EL PERFIL DEL DOCENTE POLICIAL” presentamos a continuación las siguientes recomendaciones.

- ❖ Es importante reemplazar el personal docente designado por responsabilidad y/o amiguismo, quienes ejercen su cátedra de forma empírica; por personal docente de carrera que reúna el perfil idóneo para cada una de las asignaturas de los ejes de formación.
- ❖ El personal docente policial debe capacitarse en áreas afines a su especialidad con apego al área educativa, contribuyendo de esta manera al mejoramiento de su perfil profesional.
- ❖ Es necesario consolidar un cuerpo docente con perfiles idóneos en los centros de formación, con personal que reúna las características esenciales de un orientador educativo contribuyendo en su desarrollo a llevar hacia adelante los procesos de orientación-aprendizaje.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

PROPUESTA DE DIRECTIVA PARA EL PERFIL DEL DOCENTE POLICIAL DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE DOCENCIA DE LA POLICIA NACIONAL

De acuerdo al trabajo de investigación con el tema: “**EL PERFIL DEL DOCENTE POLICIAL**” tuvimos la oportunidad de elaborar la siguiente propuesta de Directiva para la Dirección Nacional de Docencia de la Policía Nacional de Panamá, la cual sugiere los siguientes perfiles que a continuación detallaremos:

INTRODUCCIÓN:

Los docentes son profesionales de policía que tienen la responsabilidad de formar y transformar las nuevas generaciones de policías, para que presten un servicio de policía efectivo a la comunidad atendiendo las necesidades de seguridad ciudadana y convivencia, en el marco del respeto de los Derechos Humanos.

En tal sentido es fundamental la definición del cuerpo de docentes policiales clasificado por categorías, de acuerdo con el nivel educativo debidamente certificado, experiencia institucional, experiencia operativa y ejercicio docente comprobadas, argumentos que permitan asignarlos por saberes disciplinares específicos a las respectivas cátedras de las carreras policiales.

Asimismo, es necesario reglamentar los incentivos a los que pueda acceder el docente policial; en atención a lo preceptuado en norma vigente, referente al pago del incentivo económico a quienes ejerzan la docencia policial, establecido mediante el Decreto Ejecutivo No. 172 de 29 de julio de 1999, como un estímulo a su desempeño y responsabilidad para impartir conocimientos en los centros educativos policiales,

Por consiguiente, a través de la presente directiva la Policía Nacional contará con un reglamento de clasificación e incentivos docentes, que contribuya a incentivar el desarrollo profesional y académico para ejercer la especialidad de docencia policial, con atención a criterios de profesionalización y permanencia en la búsqueda de la calidad educativa, estandarización de acuerdo con parámetros nacionales e internacionales, doctrina institucional educativa y las normas de educación nacional.

El actual reglamento de clasificación e incentivos docentes de la Policía Nacional, precisa en su estructura objetivos claros con el propósito de elevar la calidad del nivel de vida de los profesionales que se dedican a la docencia policial en los centros educativos policiales, a su

vez redundando en el fortalecimiento de la doctrina institucional educativa y estandarización, como respuesta a prestar un efectivo servicio policial para atender las necesidades de la seguridad ciudadana, convivencia pacífica en el marco del respeto de los derechos humanos.

El precitado documento explica de forma precisa la conceptualización del docente policial, su clasificación y la relación ascendente de acuerdo con los requisitos establecidos en cada una de las categorías. Finalmente, se reglamentan los requisitos y condiciones para el reconocimiento de incentivos económicos, reconocimientos y otorgamientos que recibirá el profesor por ejercer sus labores en la especialidad de docencia policial en los centros educativos de la Policía Nacional y las Instituciones de Seguridad Pública de Panamá.

OBJETIVO GENERAL:

Diseñar una estructura para la determinación de perfiles del personal docente Policial de los Centros de Formación, de manera técnica con apego a las competencias profesionales encaminados a alcanzar la calidad de los procesos de orientación-aprendizaje.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Estructurar los elementos básicos del diseño para determinación de competencias del personal docente Policial

- Desarrollar los aspectos determinantes para la estructura de los perfiles de cada una de las categorías.
- Aplicación de la estructura para la determinación de los perfiles de cada una de las asignaturas correspondientes a los procesos educativos.

I. CONCEPTUALIZACIÓN DEL DOCENTE POLICIAL

El docente policial, es el profesional idóneo juramentado o no juramentado que desarrolla la cátedra de conocimientos disciplinares en materia policial de seguridad o defensa, doctrina, para el desarrollo de competencias, con el uso de las tecnologías de la información; formado en escuelas o academias policiales o de defensa para impartir instrucción, con experiencia en la institución policial, servicio operativo, ejercicio docente, siendo una persona destacada por su conducta ejemplar.

II. CLASIFICACIÓN DOCENTE POR CATEGORÍAS

Con la nueva Directiva la Dirección Nacional de Docencia establece la clasificación de docentes policiales por categorías, con el fin de desarrollar la especialidad de

docencia policial, entendida como el cumplimiento de las funciones docentes dedicadas al desarrollo de la educación policial, con la aplicación de técnicas didácticas, pedagógicas, andragógicas, evaluación e investigación, de conformidad con las normas de educación. A continuación, se establece la clasificación:

1. Instructor.
2. Instructor I.
3. Profesor Asociado.
4. Profesor titular.

2.1 INSTRUCTOR.

El instructor es el docente policial que cumple las funciones de orientación, acompañamiento e instrucción del personal de estudiantes desde el ámbito de la disciplina, desarrolla la formación policial, ética, moral, humanista y doctrinal de los estudiantes a través de las técnicas docentes.

Requisitos para ser Instructor:

1. Acreditar cuatro (4) años en la institución y mínimo dos (2) en el área operativa.
2. Acreditar título mínimo Técnico Superior.
3. Haber participado en cursos, seminarios o diplomados de actualización o formación pedagógica o docencia policial, según el estándar establecido por la Dirección de Docencia, con un mínimo de cincuenta (50) horas en los últimos tres (3) años.
4. Acreditar capacitación en el uso de tecnologías de información para el uso adecuado de las herramientas con que cuenta la institución para el servicio de policía.
5. Concepto favorable de su desempeño, expedido por el comandante o jefe inmediato de la dependencia a la que pertenece y aprobación de verificación de trayectoria profesional, según los registros de la Dirección Nacional de Inteligencia Policial (registros de inteligencia), Dirección Nacional de Investigación Judicial (record policivo), Dirección de Responsabilidad Profesional (investigación disciplinaria), Juntas Disciplinarias (proceso disciplinario pendiente), Dirección Nacional de Asesoría Legal (proceso penal

en su contra) y la Dirección Nacional de Recursos Humanos (hoja de vida mecanizada).

6. Certificación de la experiencia comprobada con un mínimo de dos (2) años en la especialidad que instruirá o la idoneidad expedida por el ente reconocido por la Dirección Nacional de Docencia, cuando se requiera.
7. Concepto favorable del Director Nacional de Docencia.

2.2 INSTRUCTOR I:

Es el docente policial que cumple funciones administrativas en el departamento académico en los centros educativos policiales y además ejerce la docencia en el saber disciplinar de la especialidad requerida. Es aquel que mediante concurso pasa a ser clasificado en esta categoría.

Requisitos para ser Instructor I:

1. Acreditar mínimo cinco (5) años de servicio en la institución y tres (3) años en el área operativa.
2. Acreditar mínimo Título de Grado.
3. Haber participado en cursos, seminarios o diplomados de actualización o formación pedagógica, según el estándar establecido por la Dirección de Docencia, con un mínimo de cincuenta (50) horas en los últimos tres (3) años.
4. Acreditar capacitación en el uso de tecnologías de información para el uso adecuado de las herramientas con que cuenta la institución para el servicio de policía.
5. Concepto favorable de su desempeño, expedido por el comandante o jefe inmediato de la dependencia a la que pertenece y aprobación de verificación de trayectoria profesional, según los registros de la Dirección Nacional de Inteligencia Policial (registros de inteligencia), Dirección Nacional de Investigación Judicial (record policivo), Dirección de Responsabilidad Profesional (investigación disciplinaria), Juntas Disciplinarias (proceso disciplinario pendiente), Dirección Nacional de Asesoría Legal (proceso penal en su contra) y la Dirección Nacional de Recursos Humanos (hoja de vida mecanizada).

6. Haber dictado un mínimo de ciento veinte (120) horas de clases en las unidades académicas como instructor certificadas por el Director Nacional de Docencia a través de la secretaria general.
7. Concepto favorable de su desempeño docente, expedido por la secretaría académica del Centro Educativo Policial.
8. Concepto favorable del Director Nacional de Docencia.

2.3.PROFESOR ASOCIADO:

Es aquel profesor que tiene una formación específica dentro del área de conocimiento o saber disciplinar, y quien mediante concurso sea clasificado en esta categoría.

Requisitos para ser Profesor Asociado:

1. Acreditar mínimo seis (6) años de servicio en la institución y tres (3) años en el área operativa.
2. Acreditar título de profesor y/o especialización en docencia superior requerido en el nivel educativo a impartir.
3. Haber participado en cursos, seminarios o diplomados de actualización o formación pedagógica en los últimos tres (3) años, según el estándar establecido por la Dirección Nacional de Docencia.
4. Acreditar capacitación en el uso de tecnologías de información para el uso adecuado de las herramientas con que cuenta la institución para el servicio de policía.
5. Concepto favorable de su desempeño, expedido por el comandante o jefe inmediato de la dependencia a la que pertenece y aprobación de verificación de trayectoria profesional, según los registros de la Dirección Nacional de Inteligencia Policial (registros de inteligencia), Dirección Nacional de Investigación Judicial (record policivo), Dirección de Responsabilidad Profesional (investigación disciplinaria), Juntas Disciplinarias (proceso disciplinario pendiente), Dirección Nacional de Asesoría Legal (proceso penal en su contra) y la Dirección Nacional de Recursos Humanos (hoja de vida mecanizada).

6. Haber dictado un mínimo de ciento ochenta (180) horas de clases en la escuela o instituto como docente policial certificadas por el Director del Centro Educativo Policial.
7. Haber escrito o publicado documentos de interés como aporte al desarrollo institucional, de acuerdo con el estándar que establezca la Dirección Nacional de Docencia.
8. Concepto favorable de su desempeño docente policial, expedido por la secretaría académica del Centro Educativo que corresponda.
9. Concepto favorable del Director Nacional de Docencia.

2.3 PROFESOR TITULAR:

Es aquel docente policial que reúne los requisitos para orientar programas de pregrado, postgrado y especialización, y es quien realiza y dirige investigación. Tiene asignada una cátedra permanente en los centros educativos policiales.

Requisitos para ser Profesor Titular:

1. Acreditar mínimo siete (7) años de servicio en la institución y cuatro (4) años en el área operativa.
2. Título mínimo de maestría en el saber disciplinar a impartir y especialización en docencia superior.
3. Haber participado en cursos, seminarios o diplomados de actualización o formación pedagógica, según el estándar establecido por la Dirección Nacional de Docencia, con un mínimo de cien (200) horas en los últimos tres (3) años.
4. Acreditar capacitación en el uso de tecnologías de información para el uso adecuado de las herramientas con que cuenta la institución para el servicio de policía.
5. Concepto favorable de su desempeño, expedido por el comandante o jefe inmediato de la dependencia a la que pertenece y aprobación de verificación de trayectoria profesional, según los registros de la Dirección Nacional de Inteligencia Policial (registros de inteligencia), Dirección Nacional de Investigación Judicial (record policivo), Dirección de Responsabilidad Profesional (investigación disciplinaria), Juntas Disciplinarias (proceso disciplinario pendiente), Dirección Nacional de Asesoría Legal (proceso penal

en su contra) y la Dirección Nacional de Recursos Humanos (hoja de vida mecanizada).

6. Concepto favorable de su desempeño docente, expedido por la secretaria académica del centro educativo que corresponda.
7. Haber hecho contribuciones en el ámbito académico, científico, operacional, y al desarrollo de la Policía Nacional, según el estándar que establezca la Dirección Nacional de Docencia.
8. Haber dictado un mínimo de trescientos (300) horas de clase en las unidades académicas como docente policial certificadas por el Director Nacional de Docencia a través de la secretaria general.
9. Haber escrito o publicado documentos de interés como aporte al desarrollo institucional, de acuerdo con el estándar que establezca la Dirección Nacional de Docencia.
10. Concepto favorable del Director Nacional de Docencia.

III. REGLAMENTAR LOS REQUISITOS PARA EJERCER LA DOCENCIA POLICIAL

El personal juramentado y no juramentado de la Institución a la fecha de la publicación de la presente directiva, podrá ejercer la docencia policial con el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Tener un mínimo de tres (3) años de servicio en la institución.
2. Poseer una hoja de vida que exprese una conducta adecuada y no mantenga procesos penales o disciplinarios pendientes de resolver, ni haber sido sancionado por falta gravísima al reglamento institucional.
3. Haber cursado satisfactoriamente el Curso de Docencia Policial, según el estándar que establezca la Dirección Nacional de Docencia.
4. Experiencia en el campo disciplinar de la cátedra a impartir.

3.1 Del acto que declara la aptitud para ejercer la docencia en la Policía Nacional.

1. La Dirección Nacional de Docencia, dará apertura a concursos para ejercer la docencia policial o para optar por una nueva clasificación docente, de acuerdo con los estándares que se establezcan y la disponibilidad de los recursos.

2. La Dirección General de la Policía Nacional, otorgará mediante resuelto el reconocimiento como docente policial, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en cada categoría, el cual, además, llevará la firma del Director Nacional de Docencia.
3. La Dirección Nacional de Docencia, elaborará la certificación correspondiente a la categoría de acuerdo con el resuelto firmado por el Director General.
4. La Dirección Nacional de Docencia, otorgará el certificado a los nuevos docentes policiales, mediante ceremonia de entrega.
5. La Dirección General de la Policía Nacional publicará en la Orden General del Día, la asignación del cargo en la especialidad de docencia policial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

I. DOCUMENTOS , TESIS Y TEXTOS

SAMPIERE, Roberto Hernández

Metodología de la Investigación

COLLADO, Carlos Hernández

LUCIO, Pilar Baptista B;

Derechos Reservados 1991 respeto a la

primera edición por McGraw - Hill

Interamericana De México, S.A. De C.V

- **Arriega, L F.** Metodología Científica: Administración de empresas; Investigación: Metodología en Gestión Industrial, Editorial Colombia, 2008.
- **Campos Sánchez, D. L.** Metodología de la Investigación, 3ª Edición, Editorial Tercer Intento, Colombia, 2010.
- **Rodríguez, M, Ernesto A.** Metodología de la Investigación La Investigación: La creatividad, el rigor del estudio y la integridad son factores que transforman al estudiante en un profesionalista de éxito, 5ª Edición, México 2006.
- **Ruiz Deán, Jaime A.:** Metodología de la investigación compendios y prácticas/Jaime A. Ruiz D.-Panamá: s.n., 2016
- **Universidad de Panamá,** Vicerrectoría de Investigación y Post Grado, Reglamento General de estudio de Post Grado, 2014.

II. INFORMES, PUBLICACIONES OFICIALES Y OTROS

POLICIA NACIONAL

Ley N°18, del 3 junio del 1997

Decreto Ejecutivo N° 172 de 29 de julio de
1999

Decreto Ejecutivo N° 50, del 23 de marzo de
1999

III. SITIOS WEB VISITADOS

www.policianacionaldecolombia.com

www.policianacionaldeecuador.com

www.googleacademico

www.policiafnacionaldepanama.com

CAPÍTULO VI
ORGANIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

6.1 PLANEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Actividad Núm.	Actividad	Tiempo Estimado (Días Hábiles)
1.	Búsqueda de los Antecedentes	13
2.	Establecimiento de las Hipótesis	2
3.	Formulación del Cuestionario Preliminar	2
4.	Determinación de la Muestra (Estudio Estadístico Previo)	2
5.	Impresión del Cuestionario	1
6	Entrenamiento para aplicación de cuestionarios a los encuestadores	2
7.	Determinación de la Premuestra	3
8.	Aplicación del Cuestionario Preliminar	8
9.	Tabulación y resumen de los resultados obtenidos	4
10.	Obtención y discusión de los resultados	2
11.	Análisis de los resultados obtenidos en la actividad 9 y 10	3
12.	Reestructuración del Cuestionario preliminar, tomando en cuenta los comentarios de los encuestados obtenidos en la actividad 9	10
13.	Determinación de la muestra definitiva	8
14.	Digitalización e impresión del cuestionario definitivo	2

6.2 PRESUPUESTO DE LA INVESTIGACIÓN

DETALLE	TOTAL EN BALBOAS
Papelería	150.00
Útiles de oficina	250.00
Telecomunicación	100.00
combustible	250.00
Alimentación	200.00
TOTAL	900.00

6.3 CRONOGRAMA

Actividades	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
Selección del tema					
Elaboración de aspectos generales					
Elaboración de marco teórico					
Aplicación de encuesta a docentes de los centros de formación					
Procesamiento de datos					
Análisis y presentación de resultados					
Elaboración de tesis					
Sustentación de tesis					